



جامعة المجمعة
Majmaah University

مجلة

العلوم الإنسانية والإدارية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

تصدر عن مركز النشر والترجمة – جامعة المجمعة

المملكة العربية السعودية – ص.ب: ٦٦ الجمعة – هاتف: ٠١٦٤٠٤١١٠٩-٠١٦٤٠٤٣٥٦١

– فاكس: ٠١٦٤٣٢٣١٥٦

بريد إلكتروني: jhas@mu.edu.sa

Kingdom of Saudi Arabia – P.O.Box: 66 Almajmaah – Tel: 0164041109-0164043561

Fax : 016 4323156 - E.Mai: jhas@mu.edu.sa

www.mu.edu.sa

مجلة جامعة الجمعة

للعلوم الإنسانية والإدارية، ١٤٣٦ هـ

مكتبة الملك فهد الوطنية

إدارة التسجيل والترقيات الدولية

رقم الإيداع: ١٤٣٣/٥٤٢٤

ردمـد: ١٦٥٨-٦٢٠٤

حقوق الطبع محفوظة لجامعة الجمعة

١٤٣٦ هـ / ٢٠١٤ م



الأفكار الواردة في هذه المجلة تعبر عن آراء أصحابها
ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر هيئة التحرير

هيئة التحرير

رئيس التحرير

أ. د. محمد عبد الله الشايع

مدير التحرير

د. حمدي بدر الدين إبراهيم

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. سعود عبد العزيز الحميد

أ. د. طارق محمد إسماعيل

د. مسلم محمد الدوسري

د. عبد الله أحمد الدهش

د. الصادق يحيى عبد الله

الهيئة الاستشارية

أ.د. أحمد محمد كشك

جامعة القاهرة - مصر

أ.د. راميش شان شارما

جامعة دلهي - الهند

أ.د. علي أسعد وطفة

جامعة الكويت - الكويت

أ.د. مارك ليتورنو

جامعة ولاية ويبر - أمريكا

أ.د. محمد قيوم

الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا

أ.د. ناصر سبير

جامعة ملبورن - أستراليا

مجلة العلوم الإنسانية والإدارية مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن مركز النشر والترجمة بالجامعة تحت إشراف وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

قواعد النشر في المجلة

- القواعد العامة :**
- ١- تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية في العلوم الإنسانية والإدارية باللغتين العربية والإنجليزية، كما تنشر مراجعات وعروض الكتب، وملخصات الرسائل العلمية، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والنشاطات ذات العلاقة.
 - ٢- تنشر المجلة البحوث التي تتوافر فيها الأصالة والابتكار، واتباع المنهجية السليمة، والتوثيق العلمي، مع سلامة الفكر واللغة والأسلوب، وألا يكون البحث مستنلاً من رسالة أو كتاب.
 - ٣- يقدم الباحث ببحثه من ثلاث نسخ مطبوعة مع ملخص لا تزيد كلماته عن (٢٠٠) كلمة، ويشترط في البحث المقدم باللغة الإنجليزية أن يدرج فيه ملخص باللغة العربية.
 - ٤- يُراعى ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (٣٠) صفحة من القطع المتوسطة (A4) باستخدام الخط (Traditional Arabic) مقاس (١٧) وأن تكون مراجعات الكتب والتقارير والرسائل العلمية في حدود (٥) صفحات.
 - ٥- يلزم إقرار الباحث الخطي عند تقديم بحثه للمجلة بأنه لم يسبق له النشر، ولا يجوز له عند قبول بحثه للنشر أن ينشره في وعاء آخر.
 - ٦- ترسل البحوث المقدمة لمحكمين متخصصين تختارهم هيئة التحرير بشكل سري، وللمجلة أن تطلب إجراء تعديلات على البحث حسب رأي المحكمين قبل اعتماد البحث للنشر.
 - ٧- يبلغ الباحث بقبول النشر أو رفضه، ولا تُرد أصول المواد إلى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
 - ٨- لا يجوز إعادة نشر أبحاث المجلة في أي مطبوعة أخرى إلا بإذن كتابي من رئيس التحرير.
 - ٩- في حالة نشر البحث يُمنح الباحث (٥) مُستلآت مجانية من بحثه، بالإضافة إلى العدد الذي نُشر فيه بحثه.

القواعد الفنية :

- ١- ينبغي أن يرفق بالعمل المراد نشره خطاب من صاحبه يطلب فيه نشر العمل، وأن يشتمل على تعريف مختصر بالباحث من حيث: المؤهل، التخصص، العمل، العنوان الريدي والإلكتروني.
- ٢- ينبغي أن تكون الجداول والرسومات والأشكال مناسبة للمساحة المتاحة في صفحات المجلة (١٢ × ١٨ سم).
- ٣- تقدم الأعمال المطلوب نشرها على وسائط رقمية باستخدام برامج ويندوز.
- ٤- يشار إلى المراجع في المتن بذكر الاسم الأخير للمؤلف، ثم سنة النشر بين قوسين مثل : (أبو حطب ، ١٤١٢هـ) أو: ويرى (أبو حطب، ١٤١٢هـ) أن، وفي حالة الاقتباس يذكر رقم الصفحة بعد سنة النشر هكذا: (أبو حطب ، ١٤١٢هـ : ٧٩) ، وإذا كان هناك أكثر من مؤلفين للمصدر فيشار إليهم هكذا: (أبو حطب وآخرون ، ١٤١٢هـ).
- ٥- ترتب المراجع في نهاية البحث ترتيباً هجائياً حسب الاسم الأخير، وتكتب كافة المراجع التي استند عليها البحث، وإذا كان

المراجع كتاباً فُتبع في كتابته الآتي :

- اسم العائلة للمؤلف ، الاسم الأول . (سنة النشر) عنوان الكتاب ، الطبعة ، مكان النشر ، دار النشر ، مثل : القاضي ، يوسف . (١٤٠١هـ) سياسة التعليم والتنمية في المملكة، ط٢، الرياض، دار المريخ.
- أما إذا كان المرجع مجتاً فُتبع في كتابته الآتي:
- اسم العائلة للمؤلف، الاسم الأول، (سنة النشر) ، عنوان البحث ، اسم المجلة، العدد، صفحات النشر. مثل:
- العبدالقادر ، علي ، (١٤١٣هـ) ، التعليم الأهلي استثمار وإسهام في تنمية الموارد البشرية ، مجلة الاقتصاد ، العدد ٢٣٤ من ص ٢٠-٧.
- ٦- يستحسن اختصار الهوامش إلى أقصى حدٍّ ممكن ، وفي حالة استخدامها تكون لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إليها بأرقام متسلسلة ضمن البحث، ومن ثم تكون مرقمة حسب التسلسل في نهايته.
- ٧- تكون الملاحق في نهاية البحث بعد المراجع.

افتتاحية العدد

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فيسعد هيئة التحرير أن تقدم للباحثين والقراء العدد السادس من مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، سائرة على ما اختطته لنفسها من تحري الأعمال التي تمتاز بالأصالة والابتكار، الملتزمة بالمعايير العلمية للبحث، وتزداد غبظتنا بما رأيناه من إقبال الباحثين في مختلف التخصصات من داخل الوطن وخارجه على مراسلة المجلة والحرص على النشر فيها، وهو ما أتاح لنا فرصة المفاضلة بين البحوث وانتقاء أكثرها تميزاً ورسالة، مستضيئين في ذلك بأراء المحكمين الذين حرصت المجلة على تخييرهم من الأساتذة البارزين في مختلف التخصصات الإنسانية والإدارية، وهو ما أثمر في هذا العدد عن اختيار خمسة أبحاث، تأمل المجلة أن يجد فيها القارئ ما يصبو إليه من الاطلاع على الجديد المفيد.

وهذه الأبحاث الخمسة تمثل عدداً من مجالات الدراسات الإنسانية والإدارية، فإثنان منها في الدراسات الإسلامية، أحدهما في العقيدة، وهو بعنوان: المؤسسة الإعلامية المنفلتة في ضوء العقيدة الإسلامية (دراسة نقدية)، والآخر في أصول الفقه، وهو بعنوان: تطبيق قواعد فقه الموازنات والمقاصد على نازلة تمثيل الصحابة، وهاتان الدراستان كما يلحظ من عنوانها تسمان قضايا معاصرة هي من قضايا الساعة، وهو ما ترى فيه المجلة مواكبةً لمستجدات العصر، وحرصاً على تأصيل الرأي العلمي في تلك القضايا من خلال البحث والتدقيق والدراسة الفاحصة.

وهناك بحث في الإدارة التربوية، وهو بعنوان: المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة (دراسة تطبيقية على جامعة المجمعة).

وآخر في الموارد البشرية بعنوان: العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية.

وخامس هذه الأبحاث في إدارة الأعمال، وعنوانه: واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمّان.

والمجلة إذ تنشر هذه الأبحاث تثنى للباحثين وللمحكّمين جهودهم؛ حيث دارت تلك البحوث بين الباحثين والمحكّمين تقويمًا وتعديلًا للعناوين والأفكار وكيفية التناول حتى استوت على صورتها هذه.

ولا يفوت هيئة التحرير في هذه العجالة أن تشكر لمعالي مدير الجامعة الدكتور خالد بن سعد المقرن ما تلقاه المجلة من عناية ودعم، سائلين الله تعالى التوفيق والسداد للجميع، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

رئيس التحرير

أ.د. محمد عبد الله الشايع

محتويات العدد

- افتتاحية العدد ١١

الأبحاث

- المؤسسة الإعلامية المنفلتة في ضوء العقيدة الإسلامية (دراسة نقدية) ١٥
د. إبراهيم حامد حسن أبو صعيليك
- واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية الأردنية
في محافظة العاصمة عمان ٦٥
د. إيمان جميل عبدالفتاح عبدالرحمن
- تطبيق قواعد فقه الموازنات والمقاصد على نازلة تمثيل الصحابة ١٢٣
د. عبدالسلام إبراهيم محمد الحصين
- المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة "دراسة تطبيقية على جامعة المجمعة" ١٧١
د. عبيد عبدالله السبيعي
- العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة
الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية ٢٥٥
د. حمد إبراهيم المنيع

المؤسسة الإعلامية المنفلتة في ضوء العقيدة الإسلامية (دراسة نقدية)

د. إبراهيم حامد حسن أبو صعيلىك

الأستاذ المساعد في قسم الدراسات الإسلامية - كلية التربية - جامعة المجعة

المستخلص:

يتناول هذا البحث المؤسسة الإعلامية المنفلتة والتي في وجودها ضرر على الأمة، ونقدتها وفق الفكرة الإسلامية للكون والإنسان والحياة، أملاً في تحول المؤسسات الإعلامية المنفلتة إلى مؤسسات مسئولة ذات أهداف تصب في مصلحة المسلمين، حيث بين البحث سلبات المؤسسات الإعلامية المنفلتة التي تجر الأمة للوراء، وقُسم البحث إلى مقدمة وثمانية مباحث على النحو التالي: المبحث الأول: محاربة التنمية الفكرية، وتحدث الباحث فيه عن دور المؤسسة الإعلامية المنفلتة في تدمير الفكر السوي، أما المبحث الثاني: محاربة التنمية النفسية، وتحدث الباحث فيه عن دور المؤسسة الإعلامية المنفلتة في تعزيز جانب الفجور على حساب جانب التقوى في النفس الإنسانية، المبحث الثالث: محاربة التنمية الاجتماعية، وتحدث فيه الباحث عن دور الإعلام المنفلت في الإساءة للعلاقات الاجتماعية للأمة، والمبحث الرابع: محاربة التنمية السياسية وتناول الباحث فيه دور الانفلات الإعلامي في تردي الأوضاع السياسية للأمة والمبحث الخامس: محاربة التنمية الاقتصادية، بين فيه الباحث دور الإعلام المنفلت في تردي الاقتصاد الإسلامي، والمبحث السادس: عدم مراعاة معايير الجودة والتطوير في عملها، بين فيه الباحث أهمية مراعاة معايير الجودة للتخلص من الانفلات الإعلامي، والمبحث السابع: عدم مراعاة الترفيه المنظم الهادف في برامجها، وتحدث فيه الباحث عن أهمية الترفيه المنظم والتخلص من الترفيه المنفلت، المبحث الثامن: عدم مراعاة التنمية الشاملة، وبين الباحث بأن التنمية الشاملة للأمة باتباع أوامر الله واجتناب نواهيه، فلو اتبعت الأمة أوامر الله واجتنبت نواهيه لكانت الأمة الأولى في محاور التنمية جميعها.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة الإعلامية، العقيدة الإسلامية، التنمية النفسية، التنمية الاجتماعية، التنمية السياسية.

تمهيد

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، أما بعد:

عندما نتحدث عن الإعلام والواجب المنوط به وفق الفكرة الإسلامية للحياة والكون والإنسان، وفق النظرية التي تقول بأن الإنسان مستخلف في هذه الدنيا، وأن ما يصدر من الإنسان إنما هو خير أو شر، وسيحاسب الإنسان على فعل الشر وسيجزى على فعل الخير، يقول هندي: "انقسم الباحثون إلى فريقين أحدهما: يدافع عن التلفزيون ويؤكد على آثاره الإيجابية، وثانيهما يهاجم التلفزيون ويؤكد على آثاره السلبية"^(١) ولا حاجة للدفاع أو الهجوم، فالإعلام سلاح ذو حدين قد يقوم بوظيفة الأنبياء من إيصال الخير للناس، وقد يقوم بوظيفة الشياطين من إغواء البشر وزجهم في جهنم. يقول سمير راضي: "فإن الإعلام كان وسيظل مسخراً لتحقيق الغايات وخدمة الأغراض فهو في أدواته عمل محايد ولكنه في مضمونه غير محايد، فإذا ما استخدمت هذه الأدوات لخدمة الحق والخير فإن نتائجها يكون نتاجاً بشرياً طيباً، كما أنها إذا ما سخرت لخدمة الباطل والشر فإن نتائجها يصبح نتاجاً بشرياً خبيثاً"^(٢) ويقول هندي: "فلم يعد بمقدور الإنسان أن يتجاهل هذه الوسائل وهي تلاحقه في كل مكان بالكلمة والصورة والصوت حتى في غرفة نومه، لتنتقل له الخبر، وتفسر له الحدث"^(٣) فكان لا بد من نقد الإعلام في ضوء العقيدة الإسلامية، لنبين الصحيح من السقيم ونكشف عوارره، حتى يتسنى لنا بناء إعلام ينسجم مع عقيدتنا وفكرتنا عن الكون والإنسان

(١) هندي، ١٩٩٠، ص ٥٨.

(٢) راضي، ١٤١٧هـ، ص ٧.

(٣) هندي، ١٩٩٠، ص ٣.

والحياة، لكي لا نعيش في غربة وانفصام بين الواقع والسلوك والفكرة، وبذلك نستطيع أن نجمل سمات المؤسسة الإعلامية المنفلتة بما يلي :

المبحث الأول: محاربة التسمية الفكرية

ونعلم بأن الإعلام سلاح ذو حدين من الناحية الفكرية، وخاصة بأننا نعلم بأن الإنسان يمتلك القدرة على حمل الفكر السوي، كما يمتلك القدرة على حمل الفكر المغالي، كما يمتلك القدرة على حمل الفكر المقصر، كما يمتلك القدرة على حمل الفكر الصحيح كما يمتلك القدرة على حمل الفكر السقيم والمنحرف، وكما نعلم بأن الفكر هو الموجه للإنسان وبالتالي هو الموجه للحياة، والإنسان يحتاج لتعليم وتوجيه لكي يرتقي بفكرة ما وهي الطريقة المألوفة للإنسان في حمل فكرة أو تربية على فكرة معينة، وفي الفكر الإسلامي تكون الفكرة مبنية على الدليل من كتاب وسنة، وتتميز عن باقي الأفكار بأنها من الله خالق الكون والإنسان والحياة، وبذلك تتميز الفكرة الإسلامية المعتدلة المبنية على الكتاب والسنة بالكمال، لأنها من الكامل الحق، وباقي الأفكار إما أن تكون مستقاة من النفس أو الهوى أو الشيطان، يقول الشيخ ابن باز رحمه الله: " شاع في هذه الأيام بين الناس ما يسمى بالدش، أو بأسماء أخرى، وأنه ينقل جميع ما يبيث في العالم من أنواع الفتن والفساد والعقائد الباطلة والدعوة إلي أنواع الكفر والإلحاد، مع ما يبيثه من الصور النسائية، ومجالس الخمر والفساد، وسائر أنواع الشر الموجودة في الخارج بواسطة التلفاز، فلهذا وجب التنبيه علي خطورته، ووجوب محاربتة والحذر منه، وتحريم استعماله في البيوت وغيرها، وتحريم بيعه وشرائه وصناعته أيضا، لما في ذلك من الضرر العظيم والفساد الكبير والتعاون علي الإثم والعدوان ونشر الكفر والفساد بين المسلمين، والدعوة إلي ذلك بالقول والعمل

فالواجب على كل مسلم ومسلمة الحذر من ذلك والتواصي بتركه والتناصح في ذلك عملاً بقول الله عز وجل: **وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ** ﴿٢﴾ المائدة: ٢، ^(١) وهنا نفهم بأن كلام العلامة ابن باز رحمه الله تعالى يدور حول وسائل الإعلام المنفلتة ويقول أنور الجندي: "فلا تزال الصحافة أخطر وسائل التوجيه... ومنذ وقت طويل كشف هاملتون جب عن خطة الصحافة العربية فقال: إن معظم الصحف اليومية العربية واقعة تحت تأثير الآراء والأساليب الغربية"^(٢) وقد قال الفرنسي "كلود ليفيس ستروس" Claude levis Strauss: إن عولمة الثقافة تؤدي بالبشرية إلى الثقافة الإلحادية^(٣) يقول راغب: "وكانت الولايات المتحدة قد فرضت نفسها وقيمتها وتقاليدها ومبادئها على الدول الأخرى عامة، ودول العالم الثالث خاصة"^(٤) وبذلك تحارب وسائل الإعلام المنفلتة التنمية الفكرية من خلال:

المطلب الأول: محاربة العقيدة الصحيحة المبنية على الدليل والبرهان:

فالمؤسسات الإعلامية المنفلتة التي تحارب العقيدة الصحيحة كثيرة، تارة تحاربه باسم التصحيح، وتارة باسم التجديد، وتارة باسم التطوير، وقد صدق فيهم قول النبي صلى الله عليه وسلم **أَنْتُمْ سَمِعَ حُدَيْفَةَ بْنَ الْيَمَانَ، يَقُولُ: (كَانَ النَّاسُ يُسْأَلُونَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ الْخَيْرِ، وَكُنْتُ أَسْأَلُهُ عَنِ الشَّرِّ، مَخَافَةَ أَنْ يُدْرِكَنِي، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، إِنَّا كُنَّا فِي جَاهِلِيَّةٍ وَشَرٌّ، فَجَاءَنَا اللَّهُ بِهَذَا الْخَيْرِ،**

(١) العلامة بن باز، ج٧/، ص٣٩٩، يمكن الاطلاع على موقع الشيخ رحمه الله رحمة واسعة:

<http://www.binbaz.org.sa/mat/8383>

(٢) الجندي، ١٤٠٠ - ١٩٨٠، ص٨.

(٣) أبو الكعبيات، ٢٠٠٢: ١٠٤ - ١٠٥.

(٤) راغب، ٢٠٠١: ٣٥.

فَهَلْ بَعْدَ هَذَا الْخَيْرِ مِنْ شَرٍّ؟ قَالَ: نَعَمْ، قُلْتُ: وَهَلْ بَعْدَ ذَلِكَ الشَّرِّ مِنْ خَيْرٍ، قَالَ: نَعَمْ وَفِيهِ دَخْنٌ، قُلْتُ: وَمَا دَخْنُهُ؟ قَالَ: قَوْمٌ يَهْدُونَ بِغَيْرِ هَدْيِي، تَعْرِفُ مِنْهُمْ وَتُنْكِرُ، قُلْتُ: فَهَلْ بَعْدَ ذَلِكَ الْخَيْرِ مِنْ شَرٍّ؟ قَالَ: نَعَمْ، دُعَاةٌ إِلَى أَبْوَابِ جَهَنَّمَ، مَنْ أَجَابَهُمْ إِلَيْهَا قَذَفُوهُ فِيهَا، قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ صِفْهُمْ لَنَا، فَقَالَ: هُمْ مِنْ جِلْدَتِنَا، وَيَتَكَلَّمُونَ بِأَلْسِنَتِنَا...^(١) وهم كما وصفهم النبي صلى الله عليه وسلم حيث يتفننون في محاربة الإسلام، يقول البقاعي: "لقد منيت الأمة الإسلامية في العصور المتأخرة وما تزال كذلك بكثير من القائمين على تخدير وتنويم العقل المسلم الذي يستمد غذاءه وشفاءه من الكتاب والسنة النبوية الصحيحة، فغير قليل ممن ينتسبون للعلم ويتصدرون للدعوة وتعليم العباد تقوم معارفهم على الأساطير والأقاصيص والحرافات الهزلية التي يخيّلها لهم شياطين الأنس والجن، وأمثال هؤلاء لهم الغلبة الزائفة في وسائل الإعلام؛ فمثل هذا يحقق لكل طاغية أن يعيث في قومه فساداً ولا يجد من يردعه ويكشف طغيانه وتضليله لقومه"^(٢) ويقول الداعية سفر الحوالي: "ظهرت أفكار كثيرة تبرز انتهاج الطوائف الغربية في الحكم والعمل بالقوانين الجاهلية، وأسهمت وسائل الإعلام في نشر وتعميم تلك الأفكار، حتى استحكمت غربة الشريعة، وخفت صوت المكافحين عنها، بل أصبح - في نظر الغالبية العظمى - رمزاً للرجعية والتأخر"^(٣).

(١) البخاري، ١٤٠٧ - ١٩٨٧: ٤ / ٢٤٢.

(٢) سعد، ١٤٢٤: ١ / ٥١.

(٣) الحوالي: ص ٥٨٤.

ويقول القحطاني: "لوسائل الإعلام أثر كبير وخطير على جميع طبقات المجتمع وقد أدرك أعداء الإسلام خطورة هذه الوسائل وما لها من تأثير عميق فأحكموا قبضتهم عليها"^(١). لقد قامت وسائل الإعلام المنفلته في البلاد الإسلامية بحرب ضروس على الإسلام وقامت بسلخ المسلمين عن دينهم، وعملت على نشر فكر وقيم أعدائهم يقول القحطاني: "فصحيفة المقطم - مثلاً - تجدها موالية للإنجليز، تعمل لحسابهم، وتصور أفعالهم بأنها أفعال إنسانية، حيث أنهم - أي الإنجليز - لم يقيموا في مصر إلا لرفع الظلم وإحياء العدل، وإليهم وحدهم يرجع الفضل في إنقاذ مصر من كل ما أصابها! وكذلك كانت مجلة المقتطف تدور كتابتها وآراؤها حول هذا الموضوع وقد عملت هذه الصحف والمجلات المأجورة على إماتة الجهاد بمفهومه الإسلامي الصحيح... وكذلك كانت مجلة الهلال والمقتطف تعملان على تطوير الفكر الإسلامي وإشراجه الروح العلمانية التحررية التي سادت أوروبا في القرن التاسع عشر"^(٢).

ويقول جريشة: "ومن المهام التي عنيت بها وسائل الإعلام: إشاعة الفاحشة، والإغراء بالجريمة، والسعي بالفساد في الأرض لخلخلة العقيدة وتحطيم الأخلاق وإذا انهدم الركنا الأساسيان - وهما العقيدة والأخلاق - فكيف يرجى بعد ذلك قيام بناء سليم"^(٣). وقد قام على الإعلام المنفلت كادر كافر أو فاسق، يسعى لنشر الفساد في الأرض، يقول القحطاني:

"وإذا كان هذا هو تأثير وسائل الإعلام بوجه عام، فكيف إذا علمنا أن معظم القائمين على هذه الصحف والمجلات، أناس كفار، قد ملئت صدورهم حقدا

(١) القحطاني، ١٤٢٠: ٤٠٧ - ٤٠٨٠.

(٢) القحطاني، ١٤٢٠: ٤٠٩.

(٣) جريشة، ١٣٩٨: ٧١.

وكراهية لهذا الدين"^(١) ويرى أنور الجندي: "أن الصحافة العربية قد قامت أعمدها بأيدي المارون خصوم الإسلام والعروبة... ثم تسلمت هذه الصحافة من بعد أيد عربية كانت أشد عنفاً وقسوة وأكثر ميلاً إلى الكشف والإباحية"^(٢).

وخاصة ما نقوله عن وسائل الإعلام المنفلت والقائمين عليها حيث كان لهم الأثر الكبير في سلخ المسلمين عن دينهم، ومحاربة أخلاقهم وقيمهم، حتى قلبت المعروف منكراً، والمنكر معروفاً، وجعلت الصديق عدواً والعدو صديقاً، وكان لها الأثر الكبير في تأخر العالم الإسلامي وتقدم أعدائه، وقد أعان الإعلام المنفلت والقائمين عليه اليهود في السيطرة على العالم جاء في البرتوكول الثالث عشر ما نصه: (ولكي نبعد الجماهير من الأمم غير اليهودية عن أن تكشف بنفسها أي خط عمل جديد لنا سنلهيها بأنواع شتى من الملاحية والألعاب وهلم جراً. وسرعان ما سنبدأ الإعلان في الصحف داعين الناس إلى الدخول في مباريات شتى من كل أنواع المشروعات كالفن والرياضة وما إليها.

إن هذه المتعة الجديدة ستلهي ذهن الشعب حتماً عن المسائل التي سنختلف فيها معه وحالما يفقد الشعب تدريجياً نعمة التفكير المستقل بنفسه سيهتف جميعاً معنا لسبب واحد هو: إننا سنكون أعضاء المجتمع الوحيد بين الذين يكونون أهلاً لتقديم خطوط تفكير جديدة. وهذه الخطوط سنقدمها متوسلين بتسخير آلاتنا وحدها، من أمثال الأشخاص الذين لا يستطيع الشك في تحالفهم معنا.^(٣)

(١) القحطاني، ١٤٢٠: ٤٠٩.

(٢) الجندي، ١٤٠٠ - ١٩٨٠: ٨.

(٣) التونسي: ص ١٦٨.

المطلب الثاني: لها أهداف فكرية خسيصة حيث تسعى لنشر فكر منحرف كنشر الأفكار الهدامة، أو الأفكار المنحرفة التي لا ترتقي إلى أي دليل أو حجة، بل مرجعها إلى هوى النفس، أو الشيطان أو التقليد الأعمى، أو تحارب الفكر السوي المبني على الدليل، ويرى أنور الجندي: "أن الصحافة لعبت دوراً سلبياً في الفترة من ١٩٤٨ - ١٩٦٧ في التهيئة للعدو الصهيوني...وبأن الصحافة كانت عاملاً هاماً في احتضان وتفريخ وبث كل ما قدمته قوى الاستشراق والتنصير والتغريب والغزو الثقافي في توهين قوى الأمة"^(١) يقول زعفان: "ففي مسلسل (كريستوفر كولومبوس) في النسخة الأصلية يصور للأطفال أن الذين عُذبوا في محاكم التفتيش هم اليهود، ويصور العرب عملاء للأسبان يتآمرون معهم ضد اليهود... وهذا تشويه مقصود لحقائق التاريخ"^(٢).

المطلب الثالث: ذات أهداف ربحية ولا تراعي صحة الفكرة لتحقيق الربح

فالمؤسسة الإعلامية المنفلته تروج لأي فكرة مقابل أن تحقق الربح، وبذلك تكون عامل هدم فكري، أو تكون مروجة للفكر الغالي، أو المقصر، وفي دراسة للكشف عن طبيعة اتجاه الملتقى السعودي نحو مصداقية الإعلان التلفزيوني "اتفق ٨٨٪ من عينة الدراسة على أن الإعلان في التلفزيون السعودي يتميز بعدم المصداقية، ويرى ٨٠٪ منهم أن الإعلانات مضللة بل وصفها ٧٦٪ بأنها كاذبة"^(٣) وتوصلت دراسة: "إلى أن هناك العديد من الممارسات التسويقية الخادعة غير الأخلاقية في الدول

(١) الجندي، ١٤٠٠ - ١٩٨٠، ص ٨.

(٢) زعفان، مجلة البيان، ١٤٣٢: ٩٥.

(٣) الرباعي، ٢٠٠٨، ٦٠..

العربية"^(١) ويرى الكبيسي أن من الجوانب السلبية للإعلان: "يوجد فيه الخداع والإقناع، والتلاعب في أذواق المستهلكين، وتشجيع شراء السلع الضارة، ... والتي أدت إلى انخفاض الذوق العام، وإضعاف القيم الروحية في المجتمع... وتنمية الشعور بالإحباط لدى الفقراء"^(٢) ويقول سعد الدين: "قد يكون للإعلان تأثير سلبي ذلك بما تعرضه قنوات التلفزة أثناء تقديمها لبرامجها من الدعايات والإعلانات المبهرة لمختلف المنتجات"^(٣).

المطلب الرابع: الصمت عن الفكر المنحرف

وعندما لا تعمل وسائل الإعلام على محاربة الفكر المنحرف أو الفكر المتطرف أو الفكر المقصر، وتبين عوارضه بالحجة والبرهان والدليل تكون عامل هدم فكري لسكوتها عن الفكر الذي ينخر بالمجتمع وبنائه، يقول العلامة الفوزان: "وان الجهل قد يوقع في الكفر بالله عزّ وجلّ، وهذه خطورة عظيمة، ولا يُنجي من هذا الجهل إلاّ تعلّم العقيدة الصحيحة، والتأكد منها، وتدريسها، وتكرارها على الناس، وتعليمها للناس، ونشرها بكل وسيلة في المساجد، وفي المدارس، وفي وسائل الإعلام، وفي المجالس، وفي البيوت"^(٤). فلا بد من القضاء على وسائل الإعلام المنفلت وكشفها للأمة، حتى لا يقع الأفراد في شباكها، وفي دراسة قال الباحثون: "وقد اضطرت الولايات المتحدة الأمريكية إلى تأسيس قناة الحرة الفضائية الناطقة باللغة العربية رداً

(١) الرباعي، ٢٠٠٨، ٦٢.

(٢) الكبيسي، ٢٠١٢: ١١، ١٢.

(٣) سعد الدين، ١٩٩٨: ١٧٩.

(٤) الفوزان: ١ / ٢٢١ - ٢٢٢.

على قناة الجزيرة خاصة والفضائيات الإخبارية العربية عامة^(١) لذلك الإعلام المسؤول بحاجة ماسة إلى إيجاد مؤسسات بكوادر فنية ذات كفاءة عالية للرد على التيارات الإعلامية المنفلتة التي تجتاح الساحة العالمية، أما ترك هذه المؤسسات تعمل دون بيان عوارها ستعمل على تكييف الإنسان والبيئة وفق توجهاتها.

المبحث الثاني: محاربة التنمية النفسية

وعندما نعلم أن من سنن الله في النفس الإنسانية أن النفس الإنسانية إما أن تتطور وترتقي وتكون عامل بناء في المجتمع، وإما أن تنحدر وتدهور وتكون عامل هدم في المجتمع، ومن السنن الإلهية في النفس الإنسانية أنها ترتقي بالتعليم والتوجيه، قال النبي صلى الله عليه وسلم: (من يرد الله به خيراً يفقهه في الدين)^(٢) وقال عليه الصلاة والسلام: (إنما العلم بالتعلم)^(٣) أو تنحدر بعدم التعليم والتوجيه، أو بالتوجيه والتعليم الخاطئ، وتكون محاربة التنمية النفسية من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: التربية السيئة للأفراد

إن التربية السيئة للأفراد تكون بالتوجيه والتوجيه يكون عن طريق الوالدان والمربين، وقد زاحمت وسائل الإعلام الوالدين في تربية الأولاد بل لعلها تسبقهم في التأثير والتوجيه، ففي مقال (Steven White) في مجلة (Harizon): "أن التلفزيون يشوش على عملية التربية التي تقوم بها المدارس والأسر، ودور العبادة والمؤسسات

(١) مجموعة من الباحثين، ٢٠٠٨ : ٢٤٩ .

(٢) النيسابوري: ٩٥ / ٣ .

(٣) البيهقي، ١٤١٠ : ٧ / ٣٩٨ .

التعليمية الأخرى".^(١) وأكدت الدراسة التي أجراها "جيمس ستاير" Steyer James بالولايات المتحدة الأمريكية أن الأطفال اليوم يقضون بمعدل أربع ساعات في مشاهدة التلفزيون بدون توجيه الوالدين، ودراسات أخرى نفسية اجتماعية أكدت أن للتلفزيون دور كبير في التكوين النفسي والاجتماعي والثقافي للطفل^(٢) وأكدت بعض الدراسات أن الطفل العربي يقضي حوالي ١٦ ساعة أسبوعية أمام التلفاز^(٣).

وعندما تشبع وسائل الإعلام حاجات الطفل وخاصة بأن القائمين عليها علماء في هذا الميدان ويضعون عليها عنصر التشويق والجاذبية، فإنها تدعم الصحة النفسية لدى الأطفال: يقول زهران: "وتلعب وسائل الإعلام دوراً كبيراً في تدعيم الصحة النفسية إذا استطاعت أن تتكفل بإشباع حاجات الأطفال من الترفيه والتثقيف والتربية السليمة"^(٤) ويقول أبو جلال: "لم يعد التلفزيون وسيلة إعلامية فحسب بل تجاوزته إلى تكوين المهارات وإثارة الدوافع وتكوين الاتجاهات والعادات وأساليب التفكير"^(٥) بل قد تثير وسائل الإعلام الدافعية للعنف لدى الأطفال، يقول عطية: "ومشاهد العنف وطبيعة الثقافة الغربية لها تأثير سلبي على السلوكيات العدوانية للأطفال"^(٦). والتلفزيون له أثر كبير على الطفل تقول العناني: "وإذا كان توجيه الإعلام سلبياً كان تأثيره سلبياً على التربية، ويقول زعفان: "يعد تشكيل وعي أطفال المسلمين وفق قيم تغريبية معينة هدفاً مباشراً لوسائل الإعلام الغربية والتغريبية، ويُعد ذلك استثماراً

(١) إمام، ١٩٧٩: ٥٢.

(٢) غزال، ٢٠٠١: ٣٠.

(٣) العناني، ٢٠٠٠: ١٢١.

(٤) زهران، ١٩٩٧: ١٢.

(٥) أبو جلال، ١٩٩٢: ٧٧-٧٨.

(٦) عطية، ٢٠٠٠: ٤٢.

لجلوس الطفل فترة طويلة أمام الوسيلة الإعلامية^(١) كما أن الإعلان التلفزيوني غير المنضبط قد يؤدي تعلم أنماط سلوكية سيئة لدى الأطفال عن طريق التقليد والمحاكاة: وتوصلت دراسة الكيسي إلى: " أن الإعلانات التلفازية قد تؤدي إلى نمط سلوكي غير مرغوب فيه، عناد، انفعال، غضب فقدان التفاعل الاجتماعي، فقدان التواصل الحواري، عدم الإحساس بمشاعر الآخرين، التأخر الدراسي والتقليد الأعمى في المأكل والملبس"^(٢).

وفي دراسة تحليلية لمضمون عينة من إعلانات التلفزيون المصري، كان من نتائجها ارتفاع نسبة الرسائل الإعلانية المتضمنة لقيم سلبية في التلفزيون المصري، وكذلك ارتفاع نسبة قيم الشراهة والتبذير في إعلانات التلفزيون المصري.^(٣) وفي دراسة أجاب ٩٢٪ بأن الإعلان يغرس في الطفل عادات غذائية سيئة^(٤).

المطلب الثاني: محاربة الأخلاق والقيم الإسلامية

تظهر الدراسات بأن وسائل الإعلام المنقلته، تحارب الأخلاق والقيم الإسلامية، وفي دراسة قامت بتحليل ٣٦٤ أغنية بثتها بعض القنوات العربية والرسمية بلغت نسبة اللقطات المثيرة ٧٧٪ وأشارت الدراسة أيضاً إلى أن عينة الأغاني تعكس البيئة العربية بنسبة ٧٠٪ والبيئة العربية بنسبة ٣٠٪. وبلغت نسبة الرسائل بين الجنسين على قناة روتانا ٧٦٪، وغلبت القيم السلبية على القيم الواردة في الأغاني بنسبة

(١) زعفان، ١٤٣٢: ٨٣ - ٨٤.

(٢) الكيسي، ٢٠١٢: ٧.

(٣) البيطار، ١٩٩٧.

(٤) الكيسي، ٢٠١٢: ١٧.

٨٥٪، منها نسبة ٣٣٪ لقيم الخيانة، و٢٥٪ للغدر، و٢٢٪ للتجاهل وعدم التقدير، و٥٪ للكراهية^(١). كما كشف مؤتمر عقده كلية الإعلام جامعة القاهرة^(٢) عن وجود علاقة كبيرة بين أغاني الفيديو كليب ومحاولات العولمة التي تروج لنمط الحياة الغربية بشكل متعمد، وأظهر المؤتمر ارتفاع معدلات مشاهدة الشباب لأغاني الفيديو كليب، حيث كشفت إحدى الدراسات المقدمة للمؤتمر أن ١٠٠٪ من الشباب الذين شملتهم عينة الدراسة يشاهدون مطربات مشهورات بالتعري، في الوقت الذي كشفت فيه الدراسة عن أن ٤٠٪ ممن شملتهم العينة يتابعون أغاني الفيديو كليب خفية عن أسرهم^(٣) وأوضحت دراسة أن توظيف الغرب لوسائل الإعلام بما يهدم المنظومة القيمية يسير على ثلاثة مسارات: حيث يعبر المسار الأول عن الواقع الفعلي للمجتمعات الغربية، بما فيها من تفسخ واخلال، بينما يعبر المسار الثاني عن الطمع المالي لصنّاع الإعلام، أما المسار الثالث فيعبر عن الصراع بين الغرب والإسلام، واحتلال الغرب لديار الإسلام وانعكاسات ذلك على القطاع الإعلامي^(٤) وفي دراسة للهيثم زعفان: "يبلغ عدد المواقع الإباحية على شبكة الانترنت حوالي ٢، ٤ مليون موقع، بينما يبلغ إجمالي عدد الصفحات الإباحية على الانترنت حوالي ٤٢٠ مليون صفحة... وعدد المواقع الإباحية التي تحتوي على مواد إباحية لأطفال فتبلغ أكثر من ١٠٠.٠٠٠ موقع^(٥). يقول زعفان: "وفي تقرير عن المواقع الإباحية أن ما يقرب من

(١) جلال، ٢٠٠٤م: ص ٨٣.

(٢) مؤتمر الإعلام المعاصر والهوية الوطنية، مؤتمر نظّمته كلية الإعلام، جامعة القاهرة، في الفترة ٤ -

٦ مايو، سنة ٢٠٠٤م.

(٣) علي، ٢٠٠٤م.

(٤) زعفان، ١٤٣٢: ٧٧.

(٥) زعفان، ١٤٣٢: ٨١ - ٨٢.

٢٦ شخصية كارتونية محببة إلى الأطفال تُستغل لاصطيادهم إلى المواقع الجنسية^(١) وفي دراسة لتحليل المحتوى لقنوات القمر الصناعي النايل سات تبين وجود ٨٨ قناة للأغاني، و٦٠ قناة للأفلام والمسلسلات، فضلاً عن ٥٠ قناة رياضية، والأعداد تزداد يوماً بعد يوم، وهذه القنوات وخاصة قنوات الأغاني والأفلام تجذب قطاعاً عريضاً من المشاهدين العرب، وتتنافس فيما بينها على تقديم أحدث ما يتم إنتاجه من أفلام وكليات، وتحرص على ترويج هذه المنتجات بمساحات ممتدة من المقتطفات الانحلالية^(٢).

المطلب الثالث: غير صادقة في تحري الخبر

إذا كانت المؤسسة الإعلامية غير مسئولة في تحري الخبر تسبب إرباك للنفس الإنسانية، وقد يوصل الإنسان إلى عدم الثقة بالخبر الوارد من المؤسسة الإعلامية، وفي دراسة وجدت الدراسة بأن وسائل الإعلام تبالغ في نقل الأخبار الاقتصادية السلبية والايجابية^(٣) تقول العطية: لا يملك الإعلام عموماً، استقلالية التعبير، وإنما يتبع الإدارة السياسية، كما يخضع لسلطة الشركات التجارية، وإن كان الإعلام يمثل السلطة الرابعة في المجتمع، بعد السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، وقد حدثت في السنوات الأخيرة طفرة هائلة لوسائل الإعلام، وبخاصة الفضائيات. تضع الفرد أمام خيارات لا محدودة، وتعرضه للوعي الزائف أكثر من الوعي الحقيقي^(٤). وفي دراسة

(١) زعفان، ١٤٣٢: ٨٢.

(٢) زعفان، ١٤٣٢: ٨٣.

(٣) Fogarty: Brian J. (2004) "Determining Economic News University of North Carolina at Chapel Hill Coverage".

(٤) العطية، ٢٠٠٦: ٢١.

حول مصداقية وسائل الإعلام كان من نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة أن عنصر الانصاف في نقل الخبر في القنوات الحكومية قد حظي بدرجة مصداقية متوسطة حيث بلغ المتوسط العام للمصداقية فيها ١٤، ٣ من خمسة في القنوات الحكومية، و٣.٦٧ في القنوات الخاصة، ووقد احتل عنصر الثقة متوسط ٣.٠٩ من خمسة في القنوات الحكومية، و٤.٠٠ في القنوات الخاصة^(١)، وقد احتل عنصر الدقة متوسط ٢.٨٢ من خمسة في القنوات الحكومية، و٣.٨٧ في القنوات الخاصة^(٢) ووقد احتل عنصر الكفاءة متوسط ٣.٢٥ من خمسة في القنوات الحكومية، و٤.١٣ في القنوات الخاصة^(٣).

المطلب الرابع: غير صادقة في نشر الخبر

وقد تعمل وسائل الإعلام على نشر الخبر الكاذب والإشاعات الباطلة مما يربك النفس الإنسانية، وقد تبث السموم الفكرية أو النفسية وقد تعمل على التضليل الإعلامي، مما له أثر في إرباك النفس الإنسانية، وفي دراسة بعنوان مصداقية وسائل الإعلام كما تراها النخبة في مصر: دراسة حالة للتغطية الإعلامية للحرب على العراق، كانت من أهم نتائج هذه الدراسة أن ٦٢٪ ترى أن التقارير الإخبارية أو التغطية الإخبارية لوسائل الإعلام تتصف بعدم الدقة في المعلومات مما يؤدي إلى التعارض في البيانات التي تقدمها^(٤) وفي دراسة حول مصداقية وسائل الإعلام يقول

(١) العتيبي، ١٤٢٧- ١٤٢٨: ٧٤.

(٢) مرجع سابق: ٧٤..

(٣) مرجع سابق: ٧٤..

(٤) مصطفى، ٢٠٠٣.

الباحث: "وقد أظهرت بعض الدراسات العربية افتقار الإعلام العربي بشكل عام للمصداقية سواء... كما أشارت بعض الدراسات إلى ضعف مصداقية وسائل الإعلام العربية مقارنة بنظيراتها الأجنبية"^(١) وأظهرت نتائج دراسة حول مصداقية وسائل الإعلام: "أن الأخبار التلفزيونية في القنوات الحكومية قد حظيت بدرجة مصداقية متوسطة حيث بلغ المتوسط العام للمصداقية فيها ٣,١٨. وبالتالي فهي أقل مصداقية من الأخبار التلفزيونية في القنوات الخاصة والتي حظيت بمتوسط عام قدره ٣,٩٣ من ٥ حيث كانت متوسطات عناصر المصداقية في القنوات الخاصة أعلى من نظيرتها في القنوات الحكومية."^(٢) كما أظهرت نتائج الدراسة: "أن الأخبار الرياضية والأخبار العلمية هي أكثر الأخبار مصداقية، بينما جاءت الأخبار السياسية والأمنية والعسكرية كأقل الأخبار مصداقية"^(٣).

المطلب الخامس: الصمت على وسائل الإعلام التي تدمر التنمية النفسية

وعندما لا تكشف وسائل الإعلام زيف الحقيقة وتعمل على وضع العلاج بل تتستر وتصمت على عدم الارتقاء بالنفس الإنسانية، وعندما لا تبين أسباب عدم التنمية النفسية، تكون شريكاً في تدمير النفس الإنسانية ومحاربتها، وهذا ما حصل في مصر وليبيا وتونس وسوريا خلال عقود من الزمن، حيث بقيت وسائل الإعلام تتستر على الحقيقة، بل وتزيّفها لمصلحة فئة معينة من الناس، مما كان له الأثر في تدمير عملية التنمية، حيث كانت هذه الدول في ذيل الحضارة في مقابل الدول الأوروبية التي لا

(١) العتيبي، ١٤٢٧ - ١٤٢٨: ٣٦.

(٢) العتيبي، ١٤٢٧ - ١٤٢٨: ٩٧.

(٣) العتيبي، ١٤٢٧ - ١٤٢٨: ص ٩٩ - ١٠٠.

تبعدها مسافات بعيدة، يقول الدكتور المحمود: لا تتمتع المؤسسات الإعلامية العربية بالمكانة المناسبة كأداة سياسية مهمة في إحداث التغيير السياسي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية كما هو الحال في الدول المتطورة.^(١) ولعل الدعاية غير المنضبطة التي تهدف إلى غسل دماغ الأطفال والنساء بل قد تتعدى للرجال، تعمل على تدمير التنمية وتأخرها يقول المحمود: "تعد الدعاية بحد ذاتها من معوقات التنمية من خلال محاولة التأثير في شخصيات الأفراد والسيطرة على سلوكهم بإثارة غرائزهم وتحريك شهواتهم والتهويل في الأخبار. بينما تتطلب التنمية إعلاماً رصيناً يسعى في إقناع الجماهير بضرورة التغيير وأهميته، وتوجيههم نحو الأساليب المثلى لتحقيقها، وإكسابهم المهارات التي يحتاجونها ليتحولوا من السلبية إلى الإيجابية"^(٢). ومعظم الباحثين المخلصين يرون بأن حال الأمة الإعلامية لا يقل شأنًا عن حالها في جميع الميادين، حيث كانت في ذيل الحضارة، يقول المحمود: "لقد شخص معظم الباحثين الإعلاميين العرب وغيرهم حالة الإعلام التنموي العربي، وهي حالة غير مرضية على العموم. ولا تختلف كثيراً عن وضعية المؤسسات الأخرى العاملة في الدول العربية، فهي تعكس في حقيقة الأمر الحالة العربية العامة."^(٣).

المبحث الثالث: محاربة التنمية الاجتماعية

عندما نعلم أن الإنسان لا يستطيع أن يتعايش بعيداً عن مجتمعه ولا بد له من التعامل مع من حوله، ولا بد له أن يؤثر ويتأثر بالمجتمع الذي حوله، فمن الواجب

(١) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٥٢.

(٢) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٥٧.

(٣) المحمود كلية العلوم السياسية، -٢٠٠٤: ٢٥٢: ٢٥٨.

المنوط بوسائل الإعلام الارتقاء بالمجتمع ثم بالأمة، ولكن المؤسسات الإعلامية المنفلتة، تعمل على عكس ذلك، ويكون تدمير البنية الاجتماعية للمجتمع من خلال المؤسسات الإعلامية المنفلتة من خلال المحاور التالية:

المطلب الأول: نشر ثقافة الجريمة في المجتمع

تعمل وسائل الإعلام المنفلتة على تعزيز جوانب الإجرام لدى أصحاب النفوس الضعيفة في المجتمع، في دراسة لهندي يقول: "إن القيم التقليدية التي تبثها الأسرة في الأطفال آخذة في الضمور والاضمحلال لتحل محلها قيم تلفزيونية مشتقة من أفلام الغرب الأمريكي، ومسلسلات العنف وتمثيلات الجنس والجريمة، وهي دائرة ضخمة من الآثار الوخيمة ذات الحلقات المتصلة، يضعها التلفزيون كل يوم ويتشبع بها أفراد الأسرة"^(١) وترى بعض الدراسات أن التلفاز يشجع السلوك العدواني بعرض مشاهد العنف^(٢) وفي ورقة عمل لبدوي يقول: "والإسراف في نشر الجريمة قد يشيع الاضطراب بين الجمهور ويوحى بالانفلات الأمني"^(٣).

يقول زعفان: "كما ساهمت أفلام العصابات والإجرام في انحراف الكثير من المراهقين، وتدريبهم على اقرار الجريمة"^(٤) ولقد أجرى خطاب (١٩٨٦) دراسة بعنوان: آثار التلفزيون الايجابية والسلبية على طلبة المرحلة الإعدادية في مدارس العين في دولة الإمارات العربية المتحدة حيث تبين أن التلفزيون يساعد على الجريمة والعنف

(١) هندي، ١٩٩٠، ص ٦١.

(٢) مجموعة من المؤلفين، ١٩٩٧: ص ١٤١، ١٤٢.

(٣) أحمد، الخرطوم، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥: ص ٨.

(٤) زعفان، ١٤٣٢: ٨٥.

بنسبة ٨٥٪^(١). وأكدت دراسة الوهيب ١٩٩٠ بعنوان "الأثار النفسية والتربوية للتلفاز والفيديو على الأطفال" أن برامج العنف التي يعرضها التلفاز ويشاهدها الأطفال تخيفهم وتبقى في مخيلتهم لوقت طويل، كما أنها تسبب لهم أحلاماً مزعجة مما يؤدي ذلك إلى عدم الشعور بالأمان والتوتر وهذا ما يدفعهم لاتخاذ مواقف عدوانية للدفاع عن أنفسهم^(٢) وتدعو المادة الثالثة من ميثاق جاكارتا الأول للإعلام الإسلامي إلى: "الامتناع عن إذاعة ونشر كل ما يمس الآداب أو يدعو للانحلال الخلقي ويرغب في الجريمة والعنف والانتحار أو يثير الغرائز سواء بطريق مباشر أو غير مباشر"^(٣) في هذا الشأن يقول المفكر سفر الحوالي: إن إمبراطوريات المال لتملك المنظمات الإرهابية والعصابات المسلحة، إلى جانب عصابات الرقيق الأبيض والرشاوي، بالإضافة إلى سيطرتها على وسائل الإعلام، واستخدامها في الفضائح السياسية والمالية والأخلاقية، وكلها شبك تنصبها للاقتناص بالقوة تارة وبالإغراء تارة أخرى.^(٤)

المطلب الثاني: تساعد على تفكيك الأسر

من الأجدر بوسائل الإعلام المسؤول أن تعمل على زرع الألفة وتقريب وجهات النظر بين الأسرة الواحدة، ولكن وسائل الإعلام المنفلته، تساعد على تفكيك الأسر، يقول زعفان: "كما أن وسائل الإعلام المنفلته تعد من أكثر الوسائل المخيبة للزوجة على زوجها وأسرته، وتجعلها، بما تبثه من أنماط

(١) خطاب، ١٩٨٦.

(٢) الوهيب والإبراهيم، العدد ٤، الكويت.

(٣) أحمد، الخرطوم، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥ م: ١٥.

(٤) الحوالي: ٢٤٥.

وسلوكيات حياة كاذبة، تتمرد على معيشتها مع زوجها ووالديها، ويؤدي ذلك في النهاية لانتشار عقوق الوالدين والانفصال بين الزوجين^(١) كما التقت الأسرة بالدكتور إبراهيم بن عبد العزيز بن عبد الله الغصن رئيس لجنة "إصلاح ذات البين" في بريدة فقال: "إن الثورة الإعلامية المعاصرة من أهم أسباب المشاكل الاجتماعية التي انعكست سلبياتها على جميع جوانب الحياة الاجتماعية ومنها العلاقة الزوجية"^(٢). ويقول الدكتور بول كيتل أستاذ الطب النفسي المساعد بمركز "ميلتون هيرشي" التابع لجامعة بنسلفانيا: "إن الآثار الاجتماعية للتلفزيون ينبغي إدراجها ضمن الأسباب المحتملة للإصابة المبكرة بالاكتئاب الشديد بين الشباب، .. وإن آلاف الساعات من مشاهدة التلفزيون تعرض أبناءنا لنوبات متكررة من العنف اللاإرادي وربما تزيد من ابتعاد الأبناء عن الصلات الاجتماعية برفاقهم وأسرتهم، مما يؤدي إلى تزايد مخاطر الإصابة بالاكتئاب الشديد"^(٣).

المطلب الثالث: نشر الاضطراب بين أفراد المجتمع

تشر وسائل الإعلام المنفلت الاضطراب بين أفراد المجتمع من خلال تزييف الحقيقة، أو من خلال نشر الفكر لدكتاتور يفهم بأن السلطة والقيادة هي استعباد الناس، وفرض رأيه معتقداً بأن السلطة استعباداً وليست لسياسة الناس والسهر على مصالحهم وما ينفعهم في الدنيا والآخرة، وتمثل لذلك بالإعلام الرسمي الليبي قبل سقوط نظام الحكم في ليبيا، حيث كان يعمل على تزييف الحقيقة، ونشر الأكاذيب

(١) زعفان، ١٤٣٢ : ٨٦.

(٢) مجلة الأسرة العدد ١١٢، رجب ١٤٢٣ هـ

(٣) الرحبي، مجلة العربي، عدد ٤٢٨، ١٩٩٤ : ص ١٠٥.

الباطلة والترويج لها، وكان يعمل على تلميع وجه النظام غير مبال بمشاعر الناس، وحاجاتهم، كما نرى في المقابل إعلام يكشف حقيقة هؤلاء الذين صورهم الإعلام الرسمي، بأنهم أبطال وأنهم قادة عظام، ما هم إلا مغتصبين للسلطة، ولصوص نهبوا ثروات الأمة والأوطان، بل قد نجد من الإعلام من يصورهم بأنهم أزدل الناس كونهم يتعاطون المسكرات، ويعملون على نشر الفساد في المجتمع، وتبديد ثروات الأمة، ونجد المفارقة بين إعلام رسمي يصورهم بأنهم قادة عظام يعملوا ليل نهار على خدمة الأمة، وبين إعلام يصورهم بأنهم استعبدوا العباد ونهبوا البلاد وعاثوا في الأرض الفساد، وخير مثال على ذلك الإعلام العراقي قبل وبعد صدام حسين، والإعلام الليبي قبل وبعد معمر القذافي، والإعلام التونسي قبل وبعد ابن علي، مما أفقد الجماهير الثقة في كثير من المؤسسات الإعلامية الرسمية، وفي هذا الشأن يقول القفاري: هناك وجه ظاهر للثاني عشرية تقدمه وسائل الإعلام الشيعية المختلفة للترويج للمذهب ونشره في العالم الإسلامي، ووجه باطن لا يظهر إلا في الحوزات العلمية وفي المجتمعات الشيعية، وفي أمهات مصادرهم كالكافي وتفسير القمي^(١). وإذا كانت وسائل الإعلام غير صادقة في نشر الخبر تثير الاضطراب بين أفراد المجتمع ففي دراسة حول مصداقية وسائل الإعلام: "أظهرت نتائج الدراسة أن الأخبار الرياضية والأخبار العلمية هي أكثر الأخبار مصداقية، بينما جاءت الأخبار السياسية والأمنية والعسكرية كأقل الأخبار مصداقية"^(٢).

(١) القفاري، ١٤١٥، ٣ / ٩٨٨.

(٢) العتيبي، ١٤٢٧ - ١٤٢٨ : ٩٩ - ١٠٠.

المطلب الرابع: نشر الفساد الأخلاقي الاجتماعي

عندما نعلم بأن الأخلاق والقيم من الأسس المهمة للنفس الإنسانية، فلا بد لوسائل الإعلام أن تنشر الأخلاق الحسنة والفضيلة وتبتعد عن نشر الفساد والرذيلة، وأكثر ذلك نشر الإباحية المفرطة بين الجنسين، وخير مثال على ذلك المواقع التي تشجع وتنشر الفساد بين الجنسين وبين الجنس الواحد، على الانترنت والفضائيات، وغيرها من المجالات، حيث تمثل وسائل الإعلام ساقطة أو ساقط بأنه نجم مما كان له أكبر الأثر في تقليد هؤلاء النجوم والافتداء بهم يقول رزق الله: "في المؤسسة الموازية التي أسسها التلفزيون لم يعد الوالد يمثل النموذج بالنسبة للطفل، بل أصبح بطل المسلسلات هو المثال"^(١) ويقول خالد أبو صالح: "فلا زال مسلسل الإسفاف وتدمير الأخلاق والفضائل الذي تبثه كثير من الفضائيات العربية مستمر ولا زال شريط العهر والعري ونبذ القيم السامية والمثل العليا متوصلاً"^(٢). وندعم هذه الفكرة بقول العلامة سفر الحوالي: "هذا ما تنتهجه وسائل الإعلام في بلادنا والتي لا تستحي من ذكر ونشر وتكرير وتصريف الدعوة إلى ما تريد إقامته في قلوب العباد من الأخلاق الدنية وأساليب الحياة الرديئة البعيدة عن الكتاب والسنة"^(٣) وفي دراسة بحثية ميدانية حول أخلاقيات الفضائيات وأثرها في المجتمعات، أفادت الباحثة جيهان البيطار أن ٨٩٪ من الإعلانات الموجهة للشباب تحتوي قيماً سلبية كالشراهة والتبذير والانحلال، وأن ٩٣٪ من الفضائيات تستخدم السيدات، وأن ٧٣٪ منها يتم تقديمها من خلال حركات المرأة ومفاتنها، وأن ٥٨٪ منها تحتوي تجاوزاً في اللغة، وأن أكثر من النصف يحتوي إثارة في المضمون.^(٤)

(١) رزق الله، ، ١٩٩٠ : ٢٥٨.

(٢) أبو صالح : ٥.

(٣) سعد: ١ / ١٢٨.

(٤) الأحمر، مجلة البيان عدد ربيع الآخر ١٤٢٠ : ١٨ .

المطلب الخامس: التستر على الفساد الاجتماعي وعدم تقديم العلاج وكشف الزيف

إن المؤسسة الإعلامية التي لا تحارب الفساد، المتفشي ولا تعمل على وضع العلاج له ولا تحارب ناشريه هي مؤسسة تنازلت عن رسالتها للمجتمع الذي تعمل فيه، مثل التستر على الفساد الاجتماعي من رشوة ومن محسوبة، ومن الخلال أخلاقي في المجتمع، ومن تقصير في العمل، وترهل إداري، ومن غش وخداع، ومن تقصير في العبادات، وأيضاً لا تحارب المؤسسات الإعلامية المنفلتة ولا تبين عوارها. يقول المحمود: التفاعل مع مختلف الفعاليات السياسية والثقافية والاجتماعية العربية لبناء برنامج تنموي عربي يستطيع التصدي لبعض التحولات الإقليمية والدولية التي تؤثر سلباً في الحياة العربية وطرح البديل الفعلي، كظاهرة العولة التي تجتاح جميع الحدود الجغرافية والسياسية دون رحمة. فعلى الإعلام العربي تسليط الضوء على طابع الهيمنة لهذه الظاهرة الدولية والتي أخذت في عالمنا الراهن شكلاً وحججاً واستقطاباً سياسياً واقتصادياً وثقافياً أكثر وضوحاً وعدوانية بسبب شروط التطور غير المتكافئ بين الشعوب وسيطرة القطب الواحد. فلقد أضحت هذه الظاهرة شكلاً من أشكال العنف السياسي والاقتصادي والثقافي.⁽¹⁾

المطلب السادس: عدم تقديم برامج التنمية المجتمعية وعدم المشاركة بالارتقاء المجتمعي

إن المؤسسة الإعلامية الجامدة، التي لا ترتقي بنفسها وتواكب التطور والحضارة وفق المنهج الذي تؤمن به، والتي لا ترتقي بالمجتمع ولا تنشر ثقافة الارتقاء بالأمة، ولا يكون همها

(1) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٦٥.

وهدفها الذي تسعى إليه أن تكون الأمة في مقدمة الأمم في جميع مجالات الحياة هي مؤسسة مقصورة في حق كل فرد من أفراد الأمة، مقصورة في حق الأسرة، مقصورة في حق المجتمع، يطرح المحمود سؤالاً: "والسؤال المطروح: أين نحن العرب من الخطوط التنموية التي تلحظ ذلك؟ وأين موقع الإنسان العربي؟ وما دوره؟ وماذا قدم العرب في المرحلة الراهنة للإنسانية من إنجازات في هذا المضمار؟ وأين موقع الإعلام العربي من كل ذلك؟ وهو الذي يضع جميع إمكاناته لخدمة الأنظمة العربية، وعرض سياساتها على أنها الأفضل، وهي الأنظمة الأكفأ لخدمة القضايا العربية على حد وصفه في معظم الأحيان. وما علاقة الإصلاح الاقتصادي بظروف الناس الاقتصادية والسياسية والاجتماعية؟ وما السياسات المتبعة في مجال التخصص، والاستثمار الوطني والأجنبي وعلاقة ذلك بالقدرة على تعميق مسار التنمية؟ ولاسيما أن الأقطار العربية هي من الدول الطاردة للاستثمارات الأجنبية على الرغم من أهميتها في أي نهوض اقتصادي مأمول. وأين هو موقع الإعلام العربي ودوره في تحقيق التكامل بين الناس ودفعهم للمشاركة في مشروعات التنمية الوطنية والقومية، وذلك من خلال التكامل بين وسائل الاتصال والتنمية في إطار خطة وطنية وقومية؟ هل هو في حالة ضياع؟ أم في موت سريري؟ هل ما زال الإعلام العربي يدور في حلقة الأنظمة العربية؟ وهل المصلحة القومية أهم مصالح هذه الأنظمة وراء مواقفه المتناقضة من الصراعات العربية - العربية؟ وخاصة حين استنجد بعض العرب بالأجنبي وما يمثل ذلك من أخطار حقيقية على الأمن القومي العربي وخطط التنمية. وما مبررات فرض القيود القانونية على العمل الإعلامي العربي؟ وهل يوجد صوت إعلامي عربي موحد يطالب برفع هذه القيود؟ وإلى أين وصل الإعلاميون العرب في المطالبة بتخفيف حدة الرقابة الصارمة المفروضة من قبل الحكومات العربية؟ وهل هذه قضية قطرية؟ أم قومية؟ أم إنسانية؟^(١)

(١) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٦٢-٢٦٣.

المطلب السابع: تهميش الرأي العام، وعدم الاطلاع على آراء المجتمع فيما يدور حوله

إن تهميش الرأي العام وعدم الاطلاع على آرائه، وعدم وجود آلية للتعامل معه ونشر الفكر والهم الصحيح الذي يحمله من كبرى المشكلات التي تقصر فيها المؤسسات الإعلامية في حق المجتمع، لأن الإعلام يجب أن يكون مرآة للمجتمع الذي يمثله يشاطره همومه ومشكلاته ويبحث له عن الحلول، من خلال النقد البناء والنقض والتواصل مع أصحاب القرار وإيصال هموم الناس لأصحاب القرار كون أصحاب القرار وجدوا لخدمة المجتمع وإدارته الإدارة الحسنة، وللرقي به، لا لاستعباده ونهب خيرات، وفي إحدى الدراسات أوصى الباحث بانتهاج المصادقية والنهج العلمي الواضح لمعرفة احتياجات الجمهور العربي^(١) وفي دراسة بعنوان التلفزيون الجزائري والمجتمع، كان من نتائج الدراسة: "يهمش التلفزيون من خلال برامجه فئة من الجمهور بعرض ما لا يهمها وبلغتها لا يفهمها وتستغل التلفزيون أقلية تستخدمه لعرض واقعها، وهؤلاء ليس هم المجتمع وحاجتهم ليست حاجات الكل"^(٢) وفي ورقة عمل في الندوة العلمية حول الإعلام والأمن أوصى الباحث: "بانتهاج المصادقية والنهج العلمي الواضح لمعرفة احتياجات الجمهور العربي"^(٣).

(١) أحمد، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥م: ٢٩.

(٢) إبراهيم عباس، رسالة ماجستير بعنوان: التلفزيون الجزائري والمجتمع، قدمت في معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائر.

(٣) أحمد، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥م: ٢٩.

المبحث الرابع: محاربة التنمية السياسية

إن المؤسسة الإعلامية التي لا تعمل على الارتقاء بالمجتمع والأمة سياسياً من خلال الترويج للسياسة الشرعية المستقاة من الكتاب والسنة، ومن سيرة النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه رضوان الله عليهم، هي مؤسسة منفلة، قصرت في واجبها تجاه المجتمع والأمة، وتكون محاربة التنمية السياسية من خلال:

المطلب الأول: عدم مواكبة التطور السياسي

إن المؤسسة التي لا تحاول أن تصل إلى أرقى المستويات في الفهم السياسي، ولا تروج للنهوض السياسي للأمة والتركيز على نشر آخر ما توصلت له السياسة العالمية من رقي، ونهوض، ولا تعمل على تثقيف الأمة سياسياً، والارتقاء بالفهم السياسي للأمة من خلال عقد ونشر المؤتمرات والدراسات حول الفهم السياسي للأمة، وتجلية السياسة الشرعية والنهوض بها، وإظهارها بالمظهر اللائق، والتركيز على آخر ما وصل إليه البحث من الرقي السياسي، هي مؤسسة تنازلت عن مسؤولياتها، وفي دراسة نشرها مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية "لقد عمدت الدولة القطرية العربية إلى السيطرة على الإعلام، وقامت بتسيير أجهزته المختلفة، بل إن بعض الدول عدت وزارة الإعلام من الوزارات السيادية، وبقي الإعلام موجّهاً من قبل الدول أو الحكومات العربية، لخدمة أهدافها المختلفة ومصالح النخبة فيها، وهناك ميل واضح إلى التشدد الصريح في الدول العربية على وسائل الإعلام، وهو تشدد لا يهدف إلى محاصرة حرية الرأي والتعبير فحسب، بل يهدف إلى إحكام قبضة الدعاية الحكومية على ما يشكل اتجاهات الرأي العام أيضاً، وثمة مفارقة في الدول العربية من حيث إمكانية الجمع بين حرية التعبير وتقييدها؛ ففي حين تنص الدساتير العربية على

حرية الرأي نجد أن الحق الدستوري كان دائماً مكبلاً بالقيود القانونية والإجرائية مثل قانوني المطبوعات والعقوبات، ويمكن حصر أكثر من ١٥ قيد على حرية الصحافة واستقلالها في العالم العربي. ويشار في هذا الصدد إلى تقرير منظمة مراسلون بلا حدود لعام ٢٠٠٤ الذي عدّ منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أقل مناطق العالم تمتعاً بحرية الإعلام^(١).

المطلب الثاني: التستر على تخلف الأمة السياسي

إن المؤسسة التي تتسر على الفساد السياسي، وتروج لفهم سياسي لا ينفع الأمة وتمثل لذلك بالإعلام الليبي الرسمي قبل سقوط معمر القذافي، حيث كان يصور القذافي بأنه بطل السياسة بل يعتبره منظراً للسياسة الحديثة، ثم بعد سقوطه ينكشف الأمر بأنه سفاح سفاك للدماء، فهذه المؤسسة تنخر في الأمة شر نخر.

ففي دراسة عن مصداقية وسائل الإعلام تبين قلة مصداقية الأخبار السياسية بالنسبة لغيرها من الأخبار: "أظهرت نتائج الدراسة أن الأخبار الرياضية والأخبار العلمية هي أكثر الأخبار مصداقية، بينما جاءت الأخبار السياسية والأمنية والعسكرية كأقل الأخبار مصداقية"^(٢) وفي دراسة يقول الباحثون: "أسهمت وسائل الإعلام

(١) الإعلام العربي في عصر العولمة، مجموعة من الباحثين، الناشر: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ص ٢٤٦- ٢٤٧ (البحث من ص ٢٤٥-٢٥٠) السنة ٢٥ العدد ١٠٠، شتاء، ٢٠٠٨.

(٢) مصداقية الأخبار التلفزيونية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود، دراسة مقارنة بين القنوات التلفزيونية الحكومية والخاصة.

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإعلام بكلية الآداب جامعة الملك سعود. إعداد الطالب، نائف مطلق فهيد العتيبي، إشراف د. حمزة بيت المال، ص ٩٩- ١٠٠.

التقليدية في تكريس الثقافة الاجتماعية المحافظة والتي لم تعد تعبر عن الواقع الاجتماعي للدول العربية، فغدا الخطاب الإعلامي في هذه الوسائل متخلفاً عن التطورات الحقيقية الواضحة في المجتمع العربي فيما يخص المرأة والشباب، كما لم يسهم في تطوير المجتمع المدني بل اتخذ موقفاً عدائياً تجاهه.^(١)

المطلب الثالث: التبعية السياسية للإعلام

إذا كانت المؤسسات الإعلامية تتبع لنظام دكتاتوري متسلط، أو حزب يريد أن يفرض سيطرته، بحيث تختلط الأوراق فيه وخاصة ورقة الإسهام في عملية التنمية الإنسانية، ففي الوقت الذي يتوجب على الإعلام أن يلعب دور التوعية والتحرير على المطالبة بالحقوق وإشراك الجمهور في قضاياها وإدماجها فيها، وإتاحة الفرص أمامه للحصول على المعلومات الصحيحة كحق مشروع للجمهور، وكواجب ملزم لوسائل الإعلام الرصينة والوطنية، نجد الإعلام المنفلت منحازاً إلى بعض الفئات صاحبة القرار على حساب دوره في التنمية السياسية، وبالتالي يتخلى عن دوره التوعوي والتنموي ما يجعله منساقاً لتفضيل برامج التسطيح والغوغائية على برامج التوعية الجادة والترفيه الملتزم، و تهميش الرأي العام، حيث يظهر التباين الكبير بين صورة المجتمع عبر نشاطاته المتنوعة وصورته في وسائل الإعلام، حيث تكون وسائل الإعلام التي تتبع للأنظمة السياسية الدكتاتورية ناقل لآراء النخب المزيفة إلى الجمهور العام، أو أنها تتلاعب بصياغة الموضوعات والمناقشات العامة التي يتبناها المجتمع، وهذا النوع من الانفلات هو أشد الأنواع خطراً وضراً لأنه يعمل على تزييف الحقيقة ومن أهدافه

(١) الإعلام العربي في عصر العولمة، مجموعة من الباحثين، الناشر: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ص ٢٤٧ (البحث من ص ٢٤٥ - ٢٥٠) السنة ٢٥ العدد ١٠٠، شتاء، ٢٠٠٨.

تلميع وجه النظام أمام المنظمات الدولية، وهذه الأهداف غالباً ما تتناقض مع الحقيقة، لأنها تهدف إلى إظهار الظلم والقصور، والاستبداد بمنظار الحرية والديمقراطية، وأداء الواجب على أكمل وجه، تقول أستاذة الفقه في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الدكتورة إقبال المطوع: "إن لبعض القنوات الفضائية سلبيات في تغطية العرس الديمقراطي وخاصة التي تعمل لصالح مرشح معين"^(١).

وتقول الباحثة هبة شاهين: "تميز الإعلام العربي بطابعه القطري... وتتضح القطرية في استخدام وسائل الإعلام العربية في مجالات الدعاية بشكل كبير، لإبراز محاسن النظم السياسية ومنجزاتها، فضلاً عن مهاجمة النظم الأخرى التي لا تتفق معها في الرأي، وكان من نتائج ذلك أن يكون الإعلام العربي أدوات تأجيج الصراع السياسي العربي - العربي"^(٢) وتقول الدكتورة عبد الرزاق: "ولقد عدت النظم الحاكمة وسائل الاتصال الجماهيري بجد ذاتها إحدى الأدوات السلطوية في ممارسة الضبط الاجتماعي، وفي ترسيخ إيديولوجية وقيم السلطة الحاكمة المسيطرة على هذه الأدوات"^(٣).

المطلب الرابع: لا تثقف المواطن سياسياً

ولا تبين حقوقه وواجباته وفق شرع الله تعالى: فالمؤسسة الإعلامية المنفلته تقصر في واجبها تجاه المواطن في بيان حقوقه وواجباته، حتى يرتقي بالأمّة وترتقي الأمّة به، بل قد تضلله وتخلط الأوراق عليه وهنا تكون أكثر انفلتاً. وفي دراسة بعنوان

(١) جريدة عالم اليوم الكويتية، ص ١١، العدد ١٥٢٦ السنة السادسة، السبت ١٤/١/٢٠١٢.

(٢) شاهين، ٢٠٠٨: ٤٠١.

(٣) عبد الرزاق والساموك، ٢٠١١، ٣٨.

الإعلام العربي في عصر العولمة، يقول الباحثون: "إن محتوى الإعلام العربي يعيش أزمة، والعالم العربي بحاجة إلى صوغ خطاب إعلامي مختلف يعبر عن قيم المستقبلين له ومصالحهم وقضاياهم"^(١).

المطلب الخامس: غياب المحلل السياسي المتخصص المحترف في المؤسسة الإعلامية

إن غياب المحلل السياسي المحترف، وغياب العلماء والمفكرين في الفكر السياسي الإسلامي عن المؤسسة الإعلامية، ينقل المؤسسة من عداد المؤسسات الإعلامية المسؤولة، إلى المؤسسة المقصرة في واجبها تجاه أفراد الأمة، فالمؤسسة الإعلامية المنفلتة تفتقد المحلل السياسي المحترف في عملها، لذلك تحتاج المؤسسة الإعلامية إلى تأهيل المحللين السياسيين، وتدريبهم حتى يصلوا لدرجة الاحتراف، بل تعمل على استقطاب محليين سياسيين من أرجاء المعمورة حتى تنتقل إلى عداد المؤسسات الإعلامية المسؤولة وتؤدي رسالتها السياسية للأمة، بالإضافة إلى باقي الأعمال التي تنقلها إلى عداد المؤسسات الإعلامية المسؤولة.

المبحث الخامس: محاربة التنمية الاقتصادية

فالمؤسسة الإعلامية المنفلتة تحارب التنمية الاقتصادية، وكان لها كثير من الأثر في جعل الأمة في ذيل الأمم اقتصادياً وسنناقش محاربة الإعلام المنفلت للتنمية الاقتصادية من خلال المحاور التالية:

(١) الإعلام العربي في عصر العولمة، مجموعة من الباحثين، الناشر: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ص ٢٤٩ (البحث من ص ٢٤٥ - ٢٥٠) السنة ٢٥ العدد ١٠٠، شتاء، ٢٠٠٨.

المطلب الأول: عدم كفاءة كوادرها

فالمؤسسة التي لا تعمل على تطوير المهارات الوطنية والإعلامية والقدرات التحليلية والبحثية في شؤون الاقتصاد وتحسين المحتوى الاقتصادي للخطاب الإعلامي باستخدام مؤشرات وبيانات منهجية تحليلية تتسم بالدقة والموضوعية والوضوح وبما يسهم في تحقيق فهم أعمى مشترك بشأن أوضاع الاقتصاد الأعمى، والإعلام الذي لا يقوم بدوره في الشؤون الاقتصادية والمالية للأمة، هو إعلام منفلت، وتعد وسائل الإعلام من المصادر التي تستعمل في زيادة الإنتاج الأعمى للتعرف بالموارد الطبيعية المخبأة واستخدامات جديدة للموارد المتاحة واكتشاف طرق وأساليب جديدة في عملية الإنتاج، يقول الباحث ابن بريكة: "لقد أصبحت تكنولوجيا الإعلام والاتصال إحدى القوى الاقتصادية وطنياً أو دولياً، حيث تمثل في الدول الصناعية نسبة متزايدة الأهمية من الناتج القومي الإجمالي، وتشكل قطاعاً ديناميكياً، يتيح أفقاً كبيرة للنمو وإمكانات جديدة للعمالة، وذلك بعد أن أصبح الإعلام والاتصال النشاط الرئيسي في الدول الصناعية المتقدمة"^(١).

تحاول تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة الكشف عن أفضل السبل التي تمكن المؤسسات من القيام بعملية الإنتاج بشكل أفضل والتعريف بطرق أكثر نجاعة في تصريف هذه المنتجات، ومن ثم إيجاد الحلول لمشاكل الوقت، الجهد، الاتصال، السرعة، وغيرها في سبيل تحسين صورة المؤسسة سوقياً وتنافسياً وهذا ما يتطلبه الاقتصاد الحديث، فإن لم تساهم وسائل الإعلام بكل ما أوتيت من قوة في معرفة أثر الاقتصاد على المجتمع وتشخيص المشكلات الاقتصادية من حيث الأسباب والنتائج والمساهمة في اقتراح الحلول الاقتصادية المثالية والعملية فهي مؤسسة إعلامية منفلت،

(١) ابن بريكة عبد الوهاب، أ. ابن التركي، عدد ٠٧ / ٢٠٠٩ - ٢٠١٠، ٢٤٧.

يقول حجاب: "أجمع بأن سبب تخلف القطاعات الاقتصادية المهمة في الدول النامية يرجع إلى عدم كفاية خدمات الاتصال في هذه الدول"^(١).

ويقول الهيبي: "والصحافة الاقتصادية وإن كانت تقع تحت مظلة الاتصال الواسعة إلا أنها تعمل على تشجيع أو إحباط الكثير من المشروعات من خلال تناول الصحفي الإيجابي أو السلبي لما يتم التخطيط أو الإعداد له"^(٢)، ودعا ملتقى الإعلام الاقتصادي إلى ضرورة أن يلعب الإعلام دوراً ملموساً في معالجة قضايا التنمية، وأكد وزير الثقافة والإعلام على أهمية الدور الفاعل والقوي الذي تنهض به وسائل الإعلام التقليدية والجديدة معاً في حركة المجتمع وفي خطط التنمية، مشيراً إلى أن المجتمع السعودي ينظر إلى الإعلام بوصفه شريكاً أساسياً في النهوض بالمجتمع وأنه الضمير المستتر الذي يرشد ويوعي وينتقد ويراقب"^(٣) وأكد تقرير البنك الدولي الصادر في ٢٠٠٢ على أن الصحافة الاقتصادية يجب أن تركز على كوادر مؤهلة تتمتع بالكفاءة والمهنية العالية، ومن الضروري وجود محددات ومعايير تتسم بها لما للمعلومة من أثر على القرارات الاقتصادية، ولتتمكن وسائل الإعلام من تعزيز الأداء الاقتصادي يجب أن تتمتع بثلاثة متطلبات: أن تكون مستقلة، وتقديم معلومات ذات مستوى جيد، وتصل إلى أكبر شريحة من الجمهور"^(٤) وفي دراسة لاحظ الباحث من خلال رصده للمقالات والتعليقات في الصحف السعودية أثناء الدراسة الاستطلاعية

(١) حجاب، ٢٠٠٩: ٢٧٤.

(٢) الهيبي، ٢٠١١: ٥٢.

(٣) صحيفة الجزيرة، العدد ١٤٠٨٨، الاثنين ٢١/ جمادي الأول، ١٤٣٢، ص ١، (تقرير بعنوان: دعوة الاعلام الاقتصادي إلى لعب دور ملموس في معالجة قضايا التنمية، محمد الخالدي، وبنان المويلحي).

(٤) The World Bank:2002:"The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development" (٤) Washington D. C (On Line): available: www.wds.worldbank.org/ P1.

الأولية: "أن انتقادات كثيرة وجهت إلى الصحافة الاقتصادية السعودية، حيث اتهمت بالسطحية في تعاملها مع القضايا الاقتصادية، وإبراز قضايا معينة على حساب أخرى، كما وجه الاتهام للصحفيين الاقتصاديين لتقصيرهم في تغطية القضايا الاقتصادية المختلفة، واتهم الإعلام الاقتصادي بتأدية دور سلبي في الخسائر المالية التي مُني بها سوق الأسهم السعودي والتي أدت إلى خسائر بمليارات الريالات"^(١).

المطلب الثاني: لا يكون همها أن ترتقي بالأمة إلى قمة الاقتصاد العالمي

فالمؤسسة التي لا تسعى بأن تكون الأمة هي الأولى اقتصاديا هي مؤسسة تنازلت عن رسالتها وعن الواجب المنوط بها، تجاه الأمة، يقول ابن بريكة: "يشهد العالم اليوم انقساماً حاداً بين دول تعتمد على تكنولوجيا معلومات واتصالات حديثة متطورة، وبين دول ذات اقتصاديات نمو بطيئة لا تمتلك مقومات التكنولوجيا الحديثة، وتتسع الهوة حالياً نتيجة لاحتكارات الدول المتقدمة، فعندما نتكلم عن التطور التكنولوجي يرى بعض الكتاب بأنه ليس هو الوحيد الذي يحدد المسيرة، ولكن الصراع حول السيطرة على التقنيات والوسائل الجديدة هو الذي يتحكم في التطور، فم منذ زوال الاشتراكية في الدول النامية تبلورت على الصعيد العالمي وسائل جديدة للسيطرة عليها أولئك الكتاب: الاحتكارات الخمسة الجيدة منها: احتكار وسائل الإعلام على الصعيد العالمي، وهي وسيلة فعالة من أجل التأثير على تكوين الرأي العام"^(٢) لذلك تهمل الوسيلة الإعلامية المنفلتة الدراسات الدولية التي تبين أثر الإعلام المسؤول في التنمية الاقتصادية والارتقاء بالأمة إلى سدة الاقتصاد العالمي

(١) زكي، ١١ نوفمبر ٢٠١٠: ١٧.

(٢) ابن بريكة وابن التركي زينب، مجلة الباحث، عدد ٠٧/ ٢٠٠٩ - ٢٠١٠: ٢٥١ - ٢٥٢.

خاصة وأن الأمة تملك مقدرات تمكنها بأن تكون الدولة الاقتصادية الأولى في هذا العالم، كما أنها كانت في يوم من الأيام الدولة القائدة للعالم، ولا تستطيع المؤسسة الإعلامية الارتقاء بالاقتصاد إلا بعد أن تتحرر تماماً من التبعية يقول المحمود: "وهناك شبه إجماع على تشخيص جوهر التبعية بإرجاعها إلى عوامل تاريخية تتعلق بالسيطرة الاستعمارية الغربية، مضافاً إليها المحاولات الدائبة التي تقوم بها الولايات المتحدة في المرحلة المعاصرة من أجل السيطرة على ثقافة العالم الثالث، وإخضاعها لصالح السوق الرأسمالية العالمية مستعينة في تحقيق ذلك بقدراتها الإعلامية الضخمة. وفي ضوء ما سبق لا يسعنا التوصل إلى إطار نظري لتفسير الأوضاع الإعلامية العربية، وعلاقة هذه الأوضاع بقضية التنمية إلا في ضوء التوجهات التي قدمتها مدرسة التبعية الإعلامية والثقافية"^(١). أوصت الدورة التدريبية السادسة للصحفيين العرب التي نظمها المركز العربي للدراسات الإعلامية عام ١٩٧٦ المشاركين في الدورة أن تكون قضية التكامل الاقتصادي العربي كأبرز احتياجات المرحلة القومية الحاضرة، موضوعاً مركزياً دائماً بين ما يتناولونه من قضايا التنمية الاقتصادية في بلدانهم وذلك من خلال مشاريع محددة لشرح إمكانية تحقيقها، وأهمية إقامة تلك المشاريع الكبرى، إلا أن دور الإعلام العربي في تحقيق هذا الهدف القومي في عالمنا الراهن والمليء بالتكتلات الاقتصادية الدولية هو دور دون المستوى المطلوب، باهتمامه بالمسائل القطرية على وجه الخصوص نتيجة واقع التجزئة القومية، والحرص على الدولة القطرية، وارتباطه بتوجهات الأنظمة السياسية والقوى الاقتصادية الفاعلة، وحساسية الحالة السياسية العربية، ولجؤه الدائم إلى التغطيات الموسمية والسريعة، مع الأخذ بالحسبان أن معالجة الخلل في الوطن العربي هو من اختصاص أصحاب المسؤولية، وليس الإعلام. ويعد التكامل الاقتصادي

(١) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٥٩.

العربي البديل الطبيعي للتبعية الاقتصادية، إلا أن هناك العديد من التحديات الضخمة التي تعترضه، ولقد حدد الإعلام العربي هذه التحديات وهي: انعدام الثقة بين الدول العربية وحالة الخوف والتوجس في العلاقات العربية العربية. الهيمنة الخارجية التي منعت بعضها أن تكون سيدها قرارها. ضعف العلاقات العربية البينية وتدني مستوياتها^(١).

المطلب الثالث: تُزوّر الحقيقة وتغطي على قهور الاقتصاد ولا تكشف عواره

فالمؤسسة الاعلامية المنفلتة تعمل على قلب الحقائق وعلى تزوير الحقيقة، فها نحن نجد إعلاماً عربياً يصور الدول العربية بأنها دول اقتصادية جيدة بينما تكشف الدراسات العلمية عكس ذلك ويدلل على ذلك دراسة الباحث ابن بريكة: "نجد أن سوق تكنولوجيا الإعلام كما يشهد بذلك المجال البيوتكنولوجي وعلوم المادة، بالإضافة إلى ملامح التطور التقني للدول المتقدمة نجد أن سوق تكنولوجيا الإعلام والاتصال تتمركز كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان والإتحاد الأوروبي وهذا الثلاثي الرأسمالي يسيطر على نسبة ٩٠٪ حيث أن أكثر من ثلث المشتريات: ٣٨٪ تتم من طرف الولايات المتحدة الأمريكية (أفراد، مؤسسات، إدارات)، أما حصة إفريقيا والشرق الأوسط فلا تتعدى نسبة المشتريات: ٢٪"^(٢).

(١) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٦٠.

(٢) ابن بريكة وابن التركي زينب، مجلة الباحث، عدد ٧/٠٧ - ٢٠٠٩ - ٢٠١٠: ٢٥١.

المبحث السادس: لا تراعي معايير الجودة والتطوير في عملها

هناك مثال يقول: إن لم تتطور تنقرض، فالمؤسسة التي لا تراعي معايير الجودة في تطورها هي مؤسسة ستكون هشة، وفي دراسة أوصى الباحث: "بمواكبة التطورات العالمية في مجال الإعلام مع التأكيد على إدارة الجودة الشاملة وفرق العمل الإعلامي مع إقرار مبدأ المسؤولية الاجتماعية بحيث يكون للإعلام دوره في التوجيه والتعليم ومحاربة الجريمة"^(١) وأكد تقرير البنك الدولي الصادر في ٢٠٠٢ على أن الصحافة الاقتصادية يجب أن تركز على كوادرات مؤهلة تتمتع بالكفاءة والمهنية العالية، ومن الضروري وجود محددات ومعايير تتسم بها لما للمعلومة من أثر على القرارات الاقتصادية، ولتتمكن وسائل الإعلام من تعزيز الأداء الاقتصادي يجب أن تتمتع بثلاثة متطلبات: أن تكون مستقلة، وتقدم معلومات ذات مستوى جيد، وتصل إلى أكبر شريحة من الجمهور^(٢) ففي دراسة حول مصداقية وسائل الإعلام: "احتل عنصر الأناصاف في نقل الخبر متوسط ١٤، ٣ من خمسة في القنوات الحكومية، و٣،٦٧ في القنوات الخاصة، وقد احتل عنصر الثقة متوسط ٣،٠٩ من خمسة في القنوات الحكومية، و٤،٠٠ في القنوات الخاصة، وقد احتل عنصر الدقة متوسط ٢،٨٢ من خمسة في القنوات الحكومية، و٣،٨٧ في القنوات الخاصة وقد احتل عنصر الكفاءة متوسط ٣،٢٥ من خمسة في القنوات الحكومية، و٤،١٣ في القنوات الخاصة"^(٣) فإذا كانت هناك مشكلة في الكفاءة والدقة والثقة فهناك خلل في اتباع معايير الجودة وناقش هذا الموضوع من خلال هذه المطالب:

(١) أحمد، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥ م: ص ٢٨.

(٢) "The World Bank:2002:"The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development" Washington D. C (On Line): available: www.wds.worldbank.org/ P1.

(٣) العتيبي، ١٤٢٧ - ١٤٢٨: ٧٤.

المطلب الأول: لا يوجد معايير علمية في اختيار الموظف

إن من سمات المؤسسة الإعلامية المنفلتة أنها كسولة ومتقاعسة وغير قادرة على وضع معايير احترافية لتعيين كادرها، يقول زعفان: "وبغض النظر عن الدراسات الناقدة للإعلام الإسلامي، وتركيزها على ضعف الخبرات الإعلامية وحاجته إلى مزيد من الاحتراف والتخصصية والتمكن"^(١) ويقول الباحث: "وأحسب أن هذه منابر الإعلام الغيورة لو تعاقدت مع مجموعة من العلماء والمستشارين التربويين ذوي الانطلاقات العقدية المنضبطة، لخرجت ببرامج ومواد إعلامية للأطفال ستثري كثيراً وتؤثر في التشكيل الصحيح لوعي أطفال الأمة"^(٢) وفي ورقة عمل في الندوة العلمية حول الإعلام والأمن أوصى الباحث: "بالاهتمام بتنمية الموارد البشرية العاملة في مجال الإعلام"^(٣).

المطلب الثاني: لا تواكب التطور

إن من سمات المؤسسة الإعلامية المنفلتة أنها كسولة ومتقاعسة وغير قادرة على ملاحقة التطور الحاصل في عالم الإعلام وخاصة فيما يتعلق بقضايا الحرفية والمهنية والحريات وحقوق العاملين فيه وضمناناتهم الوظيفية، ووضع معايير احترافية لتعيين كادرها، وفي دراسة: ظهرت النتائج أن الصحافة الاقتصادية في الصحف السعودية ذات طابع إخباري في معالجتها للشأن الاقتصادي، ولم تول التحليل والتفسير أهمية كبيرة، برز ذلك من خلال الاستخدام الضعيف للتحقيق الصحفي والمقابلة الصحفية،

(١) زعفان، مجلة البيان، ١٤٣٢: ٨٦.

(٢) زعفان، مجلة البيان، ١٤٣٢: ٨٧ بتصرف.

(٣) أحمد، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣/٤/٢٠٠٥ م، ص ٢٩.

وقد عزت الدراسة تراجع استخدام التحقيق إلى ندرة الصحفي الاقتصادي الذي يتمتع بالخبرة والقدرة على التعامل مع المواضيع الاقتصادية^(١) وفي دراسة أخرى، خلصت الدراسة إلى أن "أكبر تحد يواجه الصحافة الاقتصادية الإماراتية هو المحرر الاقتصادي المؤهل والمتخصص والمحترف الذي تتوافر فيه المهارات والمؤهلات اللازمة والضرورية لتقديم إعلام اقتصادي يقوم على الاستقصاء والنقد والتقييم والدراسات والتحقيقات والتحليلات لمواكبة الحركة الاقتصادية"^(٢) ووجدت دراسة أخرى أن وسائل الإعلام تبالغ في نقل الأخبار الاقتصادية السلبية والإيجابية^(٣) وفي دراسة أخرى توصل الباحث إلى أن من أبرز المواد التي يحرص المبحوثون كثيراً على متابعتها عبر وسائل الاتصال الالكترونية هي المواد الدينية والعقدية والفكرية، والفقهية، يليها المواد الإخبارية والسياسية، ثم المواد العلمية، والثقافية والتوجيهية، إلا أن هذه البرامج لا تحقق الإشباع الخاصة بالمساعدة في اتخاذ القرار أو تطوير العلاقات الاجتماعية.^(٤)

وفي نتائج دراسة يقول الباحث: "على الرغم من رضى المبحوثات عن (مضمون البرامج الاجتماعية) والذي جاء في مقدمة العناصر إلا أنهن لم يكن راضيات عن العمق والتركيز في معالجة القضايا".^(٥)

(١) الحروب، ٢٠١٢ : ٩٨ .

(٢) قيراط، (٢٠٠٩) .

(٣) Fogarty: Brian J. (2004) "Determining Economic News University of North Carolina at Chapel Hill Coverage".

(٤) المحيا، ١٤١٤هـ، ١٩٩٤م: ٣١٩-٣٧٦

(٥) الدجين، ١٤٢٩ - ١٤٣٠هـ .

المطلب الثالث: عدم كفاية التمويل الذاتي

إن عدم كفاية تمويل المؤسسة الذاتي، أو اعتمادها على مصدر خارجي يؤدي بها للانهايار أو التبعية للمصالح الشخصية، يقول حجاب: يجب المحافظة تمويلياً على اكتفائها الذاتي وذلك لكي تتحرر من ضغوط المصالح الخاصة، وطغيان سلطة المعلنين على الوسيلة الإعلامية يضعف المضمون^(١). كما كشفت دراسة عن أزمة مصداقية تعاني منها الصحافة الاقتصادية في الصحف السعودية^(٢) يقول ماكدوغال: "تحولت المؤسسة الإعلامية إلى مشروع اقتصادي ضخم بحاجة إلى استثمارات مالية كبيرة، مما أدى ذلك إلى حصر ملكية هذا المشروع بيد الدولة أو رأس المال، وتحدت (حرية التعبير) بموجب ذلك إلى حصر ملكيته على هاتين القوتين، وبموجب ذلك فإن الحقيقة المؤكدة إن وسائل الإعلام الجماهيرية أصبحت عبارة عن مشاريع تجارية ضخمة"^(٣) ويقول خضور: "القوة المالكة والموجهة للوسيلة الإعلامية هي التي تحدد استراتيجيات وسياسات ومنطلقات وأهداف ووظائف هذه الوسيلة"^(٤) وتقول الدكتورة عبد الرزاق: "ولقد عدتّ النظم الحاكمة ووسائل الاتصال الجماهيري بحد ذاتها إحدى الأدوات السلطوية في ممارسة الضبط الاجتماعي، وفي ترسيخ إيديولوجية وقيم السلطة الحاكمة المسيطرة على هذه الأدوات"^(٥) وأكد تقرير البنك الدولي الصادر في ٢٠٠٢م: "ولتتمكن وسائل الإعلام من تعزيز الأداء الاقتصادي يجب أن تتمتع بثلاثة

(١) حجاب، ٢٠١٠: ٧٣-٧٤.

(٢) الحروب، ٢٠١٢: ١٠٢.

(٣) كورتيس ماكدوغال، ٢٠٠٠: ٣٨.

(٤) خضور، ١٩٩٩: ٤٠.

(٥) عبد الرزاق و الساموك، ٢٠١١: ٣٨.

متطلبات: أن تكون مستقلة، وتقدم معلومات ذات مستوى جيد، وتصل إلى أكبر شريحة من الجمهور"^(١).

المبحث السابع: لا تراعي الترفيه المنظم الهادف

فالمؤسسة الإعلامية التي لا تراعي الترفيه المنظم بل تترك الترفيه على هواه دون أن يكون منظم هي مؤسسة إعلامية منفلة، فالترفيه تحتاجه النفس وقد يصحبه تعليم مهارة أو تربية سلوكية معينة وقد تكون إيجابية وقد تكون سلبية، فإذا كانت التربية سلبية كان الإعلام منفلاً. وفي دراسة يقول الباحثون: لقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية الثاني، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام ٢٠٠٣ إلى ضعف البيئة العربية الإعلامية المحفزة إلى اكتساب المعرفة في المجتمعات العربية، وكدليل حسي على هذا القول يلاحظ أن البرامج التربوية والثقافية والتعليمية الهادفة تغيب - في الغالب - عن شاشات القنوات الفضائية العربية على سبيل المثال. بل إن المحتوى الإعلامي العربي متخم بأشكال التسلية الغثة والرخيصة التي يتعاطم فيها الإمتاع الحسي على حساب اكتساب المعرفة وتنمية العقل؛ وهو يؤدي إلى تبعات خطيرة على عقل المتلقي العربي وقيمه"^(٢).

المبحث الثامن: لا تراعي التنمية الشاملة

فالمؤسسة الإعلامية التي لا تراعي تنمية الأمة تنمية شاملة وتعين وتساعد ولادة الأمر في الارتقاء بالأمة من خلال الحث على كل ما هو واجب ومستحب في الفقه

(١) The World Bank:2002:"The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development" Washington D. C (On Line): available: www.wds.worldbank.org/ P1.

(٢) مجموعة من الباحثين، ٢٠٠٨، : ٢٤٨.

الإسلامي، ومحاربة كل ما هو حرام ومكروه في الفقه الإسلامي هي مؤسسة منفلة، فالمؤسسة التي لا تزين الحق وتشنع الباطل وفق الفهم الصحيح للكتاب والسنة هي مؤسسة منفلة. وفي دراسة بعنوان التلفزيون الجزائري والمجتمع، كان من نتائج الدراسة: "التلفزيون الجزائري لا يساهم في عملية التنمية المحلية الوطنية"^(١). ويقول المحمود: "ولا يمكن تفعيل الإعلام التنموي العربي بعزل عن التوجه نحو إنشاء صناعة إعلامية تنموية عربية والنظر للإعلام كقطاع منتج أكثر منه استهلاكي... ويعد التكامل الاقتصادي العربي البديل الطبيعي للتبعية الاقتصادية، إلا أن هناك العديد من التحديات الضخمة التي تعترضه، ولقد حدد الإعلام العربي هذه التحديات وهي: انعدام الثقة بين الدول العربية وحالة الخوف والتوجس في العلاقات العربية - العربية الهيمنة الخارجية التي منعت بعضها أن تكون سيدة قرارها...لقد شخص معظم الباحثين الإعلاميين العرب وغيرهم حالة الإعلام التنموي العربي، وهي حالة غير مرضية على العموم. ولا تختلف كثيراً عن وضعية المؤسسات الأخرى العاملة في الدول العربية، فهي تعكس في حقيقة الأمر الحالة العربية العامة"^(٢).

(١) إبراهيم عباس، رسالة ماجستير بعنوان: التلفزيون الجزائري والمجتمع، قدمت في معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائر.

(٢) المحمود، ٢٠٠٤: ٢٥٨.

المراجع

- المراجع العربية

- الأحمر، محمد. الحركة النسوية الغربية و أثرها في المجتمعات الإسلامية ، مجلة المنار الجديد ، العدد ١٩ .
- البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة. (١٤٠٧ - ١٩٨٧)، ط ١، الجامع الصحيح، القاهرة: دار الشعب.
- بشير، يونس. (٢٠٠١)، دور التلفزيون في انتشار الجريمة : دراسة ميدانية على المجتمع الليبي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزقازيق ، كلية الآداب.
- البيطار، جيهان. (١٩٩٧) أخلاقيات الإعلان ومدى تطبيقها من واقع الممارسة الإعلانية في مصر دراسة تحليلية لعينة من إعلانات التلفزيون المصري "رسالة ماجستير، كلية الإعلام جامعة القاهرة.
- البيهقي، أبو بكر أحمد. (١٤١٠)، ط ١، شعب الإيمان، تحقيق : محمد السعيد بسيوني زغلول، بيروت، دار الكتب العلمية.
- الجندي، أنور. (١٤٠٠ هـ - ١٩٨٠ م) الصحافة والأقلام المسمومة، ط ١ القاهرة، دار الاعتصام.
- الحروب، محمد. (٢٠١٢)، معالجة الصحافة السعودية اليومية للشأن الاقتصادي دراسة تحليل المضمون، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط.
- الحوالي، سفر. العلمانية نشأتها وتطورها وآثارها في الحياة الإسلامية المعاصرة، دار الهجرة.

- الخالدي والمويلحي، صحيفة الجزيرة، العدد ١٤٠٨٨، الاثنين ٢١ / جمادي الأول، ١٤٣٢، ص ١، (. تقرير بعنوان: دعوة الإعلام الاقتصادي إلى لعب دور ملموس في معالجة قضايا التنمية، محمد الخالدي، وبنان المويلحي.
- السجين، بدور. (١٤٢٩، ١٤٣٠)، استخدامات المرأة السعودية للبرامج الاجتماعية في القنوات الفضائية العربية، دراسة وصفية ميدانية على عينة من النساء في مدينة الرياض، مقدمة لاستكمال متطلبات مرحلة الماجستير، ص: د.
- الرحي، محمد. (١٩٩٤). التلفزيون وتشكيل سلوك الطفل، مجلة العربي، عدد ٤٢٨، ص ١٠٥.
- الشلال، خالد. (١٩٩٦) المعالجة الصحفية لظاهرة الجريمة في المجتمع الكويتي، دراسة تحليلية سوسيولوجية الكويت: مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٨٢.
- أ.د. العطية، فوزية. (٢٠٠٦)، م صورة المرأة في الفضائيات العربية - حاضرات الموسم الثقافي الأول لمركز أبحاث الطفولة و الأمومة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة ديالى - مركز أبحاث الطفولة و الأمومة، بغداد: مطبعة القبس، (صفحات البحث ١٣ - ٢٦).
- العتيبي، نائف مطلق فهيد. (١٤٢٧ - ١٤٢٨)، مصداقية الأخبار التلفزيونية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود، دراسة مقارنة بين القنوات التلفزيونية الحكومية والخاصة قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإعلام بكلية الآداب جامعة الملك سعود، إشراف د. حمزة بيت المال.

- العناني، حنان. (٢٠٠٠)، الطفل والأسرة والمجتمع، ط١، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- علي، حسن. (٢٠٠٤)، استخدامات الشباب الجامعي للقنوات الغنائية، أبحاث مؤتمر الإعلام المعاصر والهوية الوطنية، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
- الفوزان، صالح. إعانة المستفيد بشرح كتاب التوحيد، مؤسسة الرسالة.
- القحطاني، محمد. (١٤٢٠هـ) من مفاهيم عقيدة السلف الصالح الولاء والبراء، ط٩، دار طيبة.
- القفاري، ناصر. (١٤١٥هـ)، أصول مذهب الشيعة الأمامية الشني عشرية عرض ونقد، ط٢، أصل هذا الكتاب رسالة دكتوراه من قسم العقيدة والمذاهب - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الكبيسي، عبد الواحد. (٢٠١٢)، اثر الإعلان المرئي على سلوك أطفال الرياض من وجهة نظر أولياء أمورهم، مجلة جرش للبحوث والدراسات، العدد الأول (عدد خاص) حزيران.
- مجموعة من الباحثين، الإعلام العربي في عصر العولمة. (شتاء٢٠٠٨)، الناشر: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، السنة ٢٥ العدد ١٠٠، (صفحات البحث: ٢٤٥ - ٢٥٠)
- الحيا، مساعد. (١٤١٤هـ)، دوافع استخدام وسائل الاتصال الالكترونية ومدى الإشباع الذي تحققه، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، كلية الدعوة والإعلام، قسم الإعلام.
- النيسابوري، مسلم. الجامع الصحيح المسمى صحيح مسلم، بيروت، دار الجيل بيروت + دار الأفاق الجديدة.

- الهبتي، عبد الرزاق. (٢٠١١)، الصحافة المتخصصة، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الوهيب، منال الوهيب وإبراهيم، ليلي. الآثار النفسية والتربوية للتلفاز والفيديو على الأطفال، مجلة التربية، العدد ٤، الكويت.
- إمام، إبراهيم. (١٩٧٩)، الإعلام الإذاعي والتلفزيوني، ط ١، دار الفكر العربي.
- أبو الكعبيات، إدريس. (٢٠٠٢م)، من عوالة الثقافة إلى ثقافة العوالة، مجلة مخبر علم اجتماع الاتصال، تصدر عن جامعة منتوري قسنطينية.
- أبو جلال، عبد الله. (١٩٩٢)، دور التلفزيون في تربية وتثقيف الأطفال، المجلة الجزائرية للاتصال، مجلة فصلية تصدر عن معهد علوم الإعلام والاتصال، العدد ٨، ص ٧٧-٧٨.
- أبو صالح، خالد. بحث حصاد الفضائيات، دار الوطن.
- أحمد، عبد المحسن، استراتيجيات ونظريات معالجة قضايا الجريمة والانحراف في وسائل الإعلام الجماهيري، الخرطوم، ٢ - ٤/٣/١٤٢٦، الموافق ١١ - ١٣ / ٤ / ٢٠٠٥م وهو ورقة عمل في الندوة العلمية حول الإعلام والأمن - جامعة نايف للعلوم الأمنية، ص ٨.
- بن باز، عبد العزيز. مجموع فتاوى ومقالات متنوعة، جمع وترتيب د. محمد بن سعد الشويعر، إعداد وتنسيق موقع ابن باز، ج ٧، ص ٣٩٩، يمكن الاطلاع على موقع الشيخ رحمه الله رحمة واسعة : <http://www.binbaz.org.sa/mat/8383>.

- بن بريكة، عبد الوهاب، ابن التركي، زينب. (٢٠٠٩ - ٢٠١٠) أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - بسكرة، مجلة الباحث، عدد ٠٧ / ص ٢٤٧.
- ترجمة التونسي، محمد. برتوكولات حكماء صهيون، ط ٤، بيروت، دار الكتاب العربي.
- جريدة عالم اليوم الكويتية، ص ١١، العدد ١٥٢٦ السنة السادسة، السبت ٢٠١٢/١/١٤.
- جريشة، علي. (١٣٩٨)، أساليب الغزو الفكري، ط ٢، القاهرة، دار الاعتصام.
- جلال، أشرف. (٢٠٠٤) الهوية العربية كما تعكسها أغاني الفيديو كليب، وانعكاساتها على قيم الشباب، أبحاث مؤتمر الإعلام المعاصر والهوية الوطنية، كلية الإعلام، جامعة القاهرة. (٧٧ - ٩٥).
- حجاب، محمد. (٢٠٠٩)، الإعلام والتنمية الشاملة، ط ٥، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ص ٢٧٤.
- حجاب، محمد. (٢٠١٠)، الإعلام والموضوعية في القرن الحادي والعشرين: رؤية موضوعية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- خضر، عبد العظيم. المعالجة الصحفية لأخبار الجريمة في الصحافة المصرية، دراسة مقارنة في ضوء الممارسة الصحفية للصحف القومية والحزبية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية اللغة العربية، قسم الصحافة والإعلام، ١٩٩٤.
- خضور، أديب. (١٩٩٩)، الإعلام والأزمات، دمشق، سلسلة المكتبة الإعلامية.

- خطاب، فريال. (١٩٨٦)، آثار التلفزيون الايجابية والسلبية على طلبة المرحلة الإعدادية، مجلة دراسات تربوية.
- راضي، سمير. (١٤١٧هـ) الإعلام الإسلامي رسالة وهدف، دعوة الحق، العدد ١٧٢ ص ٧.
- راغب، نبيل. (٢٠٠١م)، أفنعة العولمة السبعة، القاهرة، دار غريب.
- رزق الله، رالف، (١٩٩٠)، ثقافة الطفل بين التغريب والأصالة، ط ١، الرباط: منشورات المجلس القومي للثقافة العربية.
- زعفان، الهيثم. (١٤٣٢) حروب القيم بين الإعلام الغربي والإسلامي، مجلة البيان، التقرير الثامن [١] - الرباعي، أمانة. (٢٠٠٨) الإعلان التلفزيوني والسلوك الاستهلاكي: دراسة مسحية لعينة من المراهقين في مدينة إربد، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإعلام، كلية الآداب/جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- زكي، حافظ. (٢٠١٠) جهود مصرفية للارتقاء بالإعلام الاقتصادي في السعودية، الاقتصادية، العدد ٦٢٤٠، ص ١٧.
- زهران، حامد. (١٩٩٧)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط ٣، القاهرة، عالم الكتب.
- سعد الدين، محمد. (١٩٩٨)، الإعلام قراءة في الإعلام المعاصر والإسلامي، ط ٢، بيروت، دار بيروت المحروسة، ط ٢.
- سعد، محمود. (١٤٢٤هـ) الإمام البقاعي ومنهجه في تأويل بلاغة القرآن، ط ١، مكتبة وهبة.

- شاهين، هبة. (٢٠٠٨)، التلفزيون الفضائي العربي، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
- عباس، إبراهيم. رسالة ماجستير بعنوان: التلفزيون الجزائري والمجتمع، قدمت في معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائر.
- عباس، إبراهيم. رسالة ماجستير بعنوان: التلفزيون الجزائري والمجتمع، قدمت في معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائر.
- عبد الرزاق، انتصار، والساموك، صفد. (٢٠١١)، الإعلام الجديد: تطور الأداء والوسيلة والوظيفية، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- عطية، عز الدين. (٢٠٠٠)، التلفزيون والصحة النفسية للطفل، ط ١، القاهرة، عالم الكتب.
- غزال، إيناس، (٢٠٠١) الإعلانات التلفزيونية وثقافة الطفل، ط ١، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر..
- قيراط، محمد، (٢٠٠٩) دراسة منشورة بعنوان: الصحافة الاقتصادية الإماراتية بين الضغوط المهنية والتنظيمية وتحديات التنمية المستدامة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (٦) العدد ١، الشارقة.
- ماكودغال، كورتيس. (٢٠٠٠)، مبادئ تحرير الأخبار، ترجمة: أديب خضور، دمشق، المكتبة الإعلامية.
- مجلة الأسرة العدد ١١٢، رجب ١٤٢٣ هـ
- مجلة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة (ج ٤٤ / ص ٢٧٣).
- مجموعة من المؤلفين، (١٩٩٧)، الموسوعة العربية العالمية، الجزء السابع، ط ١، الرياض، مؤسسة أعمال الموسوعة.

- المحمود، جمال الجاسم. (٢٠٠٤)، دور الإعلام في تحقيق التنمية والتكامل الاقتصادي العربي، جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد ٢٠ - العدد الثاني - ٢٠٠٤ (صفحات البحث ٢٥٤ - ٢٦٧).
- مصطفى، هويدا. (٢٠٠٣)، مصداقية وسائل الإعلام كما تراها النخبة في مصر، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد ٢١.
- مؤتمر الإعلام المعاصر والهوية الوطنية، مؤتمر نظمه كلية الإعلام، جامعة القاهرة، في الفترة ٤ - ٦ مايو، سنة ٢٠٠٤م.
- هندي، صالح. (١٩٩٠م)، أثر وسائل الإعلام على الطفل، ط ١، عمان، حقوق التأليف والنشر محفوظة للمؤلف.

- المراجع غير العربية

- Groupe de chercheurs: Information financiere et collectives locales- 1 er Edition aulin imprimeur dunod Paris France 1994-p 50.
- The World Bank:2002:"The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development" Washington D. C (On Line): available: www.wds.worldbank.org/P1.
- University of North Carolina at Chapel Hill Fogarty: Brian J. (2004)" Determining Economic News Coverage".

The Unrestrained Media in the light of the Islamic theology (A critical Study)

Dr. Ibrahim Hamed Hassan Abu-Suailk

Assistant Professor

Islamic Studies Department

Faculty Of Education

Majmaah University

Abstract

This research criticizes unrestrained media in society in the light of the Islamic concepts of life and universe. It aims to turn the unrestrained media into a responsible institution which takes into account the interests of the society.

The research consists of eight parts. The first part deals with the destruction of the proper thought caused by the unrestrained media. The second part highlights how the unrestrained media contributes in the spread of debauchery in society and doesn't enforce piety of the human soul. The third part discusses the social abuses of the unrestrained media. The fourth part addresses the role of the uncontrolled media in the deterioration of the political situations of the nation. The fifth part focuses on the degradation of Islamic economics caused by the media in question. The sixth part expresses the account the quality and development measures to get rid of the unrestrained media. The seventh part indicates the absence of the useful organized entertainment programs which are vital to achieve the disposal of the uncontrolled media. The eighth part discussed the media indifference toward the overall development of the nation to follow the orders of Allah and His prohibitions. If the nation is encouraged by the media to act according to the Islamic principles, only then it will achieve the targeted types of developments in question.

Keywords: Media, Islamic theology, the human soul development, social development, political.

واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان

د. إيمان جميل عبدالفتاح عبدالرحمن

الأستاذ المساعد بقسم العلوم التربوية - كلية السلط للعلوم الإنسانية

جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة باختيار عينة عشوائية قوامها (٣٥٥) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة ترتيب الأبعاد تنازلياً فيما يخص ممارسة القيادة التحويلية على النحو التالي: (التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، التأثير المثالي، الاعتبار الفردي)، وترتيب الأبعاد تنازلياً فيما يخص أهمية ممارسة القيادة التحويلية على النحو التالي: (الاعتبار الفردي، الاستشارة الفكرية، التحفيز الإلهامي، التأثير المثالي)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لممارسة القيادة التحويلية في جميع المتغيرات، ووجود فروق دالة إحصائية لأهمية ممارسة القيادة التحويلية لمتغير الخبرة التعليمية لصالح ١١ سنة فأكثر. توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: ضرورة إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في صياغة الرؤية المستقبلية لمدارسهم، مع ترك الهامش الأكبر لهم لتنفيذها لتشجيعهم على تحمل المسؤولية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، التأثير المثالي، الاعتبار الفردي.

١ - المقدمة

يشهد العالم في العصر الحالي تطورات علمية وتكنولوجية وثقافية هائلة في شتى ميادين الحياة الإنسانية، وعلى الإنسان أن يلم بها، ويتعرف عليها من أجل تكيفها وتطويرها لتناسب مع أهدافه وحاجاته، الأمر الذي يستدعي إلى مواكبة التطورات والتغييرات المتلاحقة في المجتمعات الحديثة (Barnett, et. al, 2005). ومن المؤكد أن المؤسسة التربوية هي جزء من أنظمة هذا العالم تتأثر به وتؤثر فيه، وبما أن تقدم المجتمع وتطوره مرهون بنجاح التربية فيه؛ فقد أصبح ينظر إلى التربية بمفهومها المعاصر على أنها عملية تغيير باعتبارها عاملاً أساسياً في إحداث التغيير في شتى مجالات الحياة. وفي ضوء هذه التحديات والتغييرات تزداد المسؤولية الملقاة على القيادات في المؤسسات التربوية باعتبارها المسؤولة عن إحداث التغيير، وذلك بسبب ما تتطلبه هذه المرحلة من تغيير سريع يشمل جميع أعمال المؤسسات لمواكبة التغيرات والتطورات السريعة التي يتميز بها عصرنا الحالي (السيبي، ٢٠٠٩).

وبما أن تميز أي نظام يمكن أن يعزى إلى تميز العملية الإدارية فيه، وتميز مدخلاته البشرية، وتمكينها من معايشة حقوقها ومسؤولياتها بكفاية وفاعلية، وعلى الرغم من أهمية مدخلات العملية التعليمية كافة في المدرسة؛ إلا أن هناك إجماعاً بين الباحثين على حاجة المؤسسات التربوية إلى نوعية معينة من القيادات التربوية في العمليات الإدارية. ومن هذا المنطلق يرتبط نجاح الإدارة المدرسية بالكيفية التي يديرها بها المدير، وبالأسلوب القيادي الذي يمارسه، اعتباره مدخلاً أساسياً يعول عليه في تنفيذ السياسات والبرامج التعليمية، وعن ترجمة الأهداف إلى واقع ملموس أمام الآخرين، ويؤثر تأثيراً مباشراً في مخرجات المدرسة. ويتطلب ذلك أن يتحلى المدير بمستويات رفيعة من السلوك الأخلاقي، وأن تنسجم ممارساته مع الأسس الإدارية العقلانية السليمة،

ومع الفلسفة التربوية القويمية (عابدين وآخرون ٢٠١٢؛ العساف والصريرة، ٢٠١١). ونظراً لأن القيادة الإدارية تعتبر مجالاً خصباً لتطبيق عدد من النظريات والمناهج الحديثة في علم الإدارة، لذا اتجهت الدراسات مؤخراً إلى معالجة وتحليل أثر سلوك الشخصية القيادية ومنهجها الإداري داخل المؤسسات، وأصبحت هذه المعالجة والتعامل مع السلوكيات والطابع الإنساني للإدارة تهتم بمراجعة مكونات الشخصية القيادية الإدارية (العتيبي، ٢٠٠٩). وعلى الرغم من اتفاق العديد من الباحثين والدارسين على استراتيجيات القيادة الكفاء والفعالة إلا أن ما صلح منها بالماضي لا يصلح في الوقت الحاضر أو في المستقبل (Michael, 2008). وعلى الصعيد التربوي الأردني، تضمنت الأهداف العامة للتربية وتوجهاتها المستقبلية في وزارة التربية والتعليم الأردنية إلى السعي لتأصيل إدارة تربوية فاعلة للنظام التربوي في مستوياته المختلفة، مع تركيز خاص على تفعيل الإدارة المدرسية. كما وتضمنت مجالات السياسات الاستراتيجية للموارد البشرية على دعم المدارس بمدربين مؤهلين في مجال الإدارة المدرسية بتقديم برامج للتنمية المهنية المستدامة، واعتماد أسس وممارسات قائمة على أن المدرسة وحدة أساسية للتطوير (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٠). وعليه فإن البيئة التربوية أكثر احتياجاً لأنماط قيادية جديدة إبداعية؛ حيث تعتبر القيادة التحويلية من أهم مفاهيم القيادة خصوصية وملائمة للتطوير التربوي ولاسيما في المؤسسات التربوية، كما وتعتبر من أهم وأنسب الأنماط التي أفرزها التقدم العلمي والتطور التقني، والتي ظهرت حديثاً في مجال القيادة على يد عالم التاريخ والسياسة الأمريكي بيرنز (Burns)، حيث يقوم هذا الأسلوب على أساس وجود علاقة مشتركة بين القائد والتابع (خلف، ٢٠١٠). ويشير بيرنز (Burns) إلى محتوى القيادة التحويلية في أن الوصول إلى إحداث تغييرات في سلوك العاملين من خلال التحكم في سلوكياتهم

وقناعاتهم ، حيث تكون سلوكياتهم وأفعالهم هي المتغير التابع ، أما قناعاتهم هي المتغير المستقل المراد دراسته وتحليله والتحكم به ، ومن ثم يتم تغيير السلوك وإدامته لتحقيق الأهداف ، وهذا هو معنى التحويل بنظره (Sorenson and Goethals, 2006) ؛ فالقائد التحويلي يتميز بمقدرته العالية في قيادة المؤسسة لمواجهة التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الإبداعية عن طريق فتح المجال لهم وتشجيعهم على مواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجههم (العازمي ، ٢٠٠٦). ومن جهة أخرى ذكر الغزالي (٢٠١٢) بأن القائد التحويلي يوفر محفزات غير اعتيادية لأتباعه ترفع الروح المعنوية وتنشط سيادة القيم وتثير تفكيرهم نحو إيجاد معالجات جديدة وإبداعية للمشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ أعمالهم ، ويشعر المرؤوسون بالثقة والولاء والإعجاب والاحترام لقائدهم ، والقائد يستطيع تحفيز مرؤوسيه بتشجيعهم تجاه الأمور المهمة والأساسية ، وكذلك تجاه قيمة عملهم ومكانته باعتبار أن أهداف المؤسسة مكتملة لأهدافهم. وتأسيساً على ما سبق ، يمكن القول أن القيادة التحويلية نمط قيادي لديه رؤية واضحة عن المستقبل وأهداف محددة وواضحة يشجع المرؤوسين على المشاركة في بلورة رؤية طويلة الأجل وتحديد أهداف واضحة واقعية للمؤسسة ، ويسعى إلى إحداث التغيير والتطوير والتنمية الإدارية باستمرار ويتبنى أنظمة وأساليب قيادية مرنة تمكن من التكيف والتأقلم مع التطورات والتغيرات العالمية المعاصرة ، ويهتم بالعمل الجماعي المنظم وبناء فرق العمل ، ويعمل على إيجاد بيئة إدارية صحية تقوم على التفاهم والحوار البناء والمشاركة بين المستويات الإدارية جميعها. وعليه فقد أتت هذه الدراسة بهدف الكشف عن واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم .

١-١ مشكلة الدراسة وأسئلتها

تواجه المدرسة في حاضرها ومستقبلها تحديات جمّة، وتحتاجها متغيرات كثيرة وتوترات عميقة؛ أدت إلى تغيير في فلسفتها وأدوارها وأهدافها، وبالتالي تغيير في أدوار مدير المدرسة، فمن مسير للعمل إلى مطور وقائد للتغيير، ومن منفذ الأنظمة واللوائح والتعليمات إلى ميسر ومسهل وداعم، ومن رئيس يصدر الأوامر إلى مرشد وداعم وموجه وخبير تربوي يسهم في تطوير العملية التربوية، ومن إداري إلى قائد صاحب رؤية يؤثر ويحفز ويزرع الثقة في العاملين ويشركهم في القيادة ويزيد من دافعيتهم ويرفع من معنوياتهم ويشجعهم على الإبداع ويمنح كل عضو في المدرسة اهتماماً فردياً خاصاً ويرتقي باهتمامه واحتياجه ليصنع منهم قادة آخرين؛ ما يجعله بهذه الأدوار قائداً تحويلياً يسهم في تحويل المدرسة بجميع عناصرها من حال إلى حال أفضل تتماشى ومتطلبات العصر. وبناءً على ذلك فإن من السهل على القائد التربوي قيادة مدرسته في حالة الهدوء والركود، وفي حالة الاستقرار والثبات، وعدم وجود متغيرات محلية أو عالمية تفرض وجود بيئة متغيرة، أما عندما تصبح الأحوال متغيرة وغير مستقرة، والظروف متطورة، وتصبح البيئة المدرسية أمام تحديات ومتغيرات عالمية ومحلية كبيرة، فإن القائد يحتاج إلى تغيير موقفه وأسلوبه القيادي واستبداله بأسلوب تطوري أكثر مرونة وإقبالاً على التغيير، حتى لا يفقد السيطرة على مجريات الأحداث في البيئة التربوية، وحتى يستطيع تحقيق أهداف التنظيم الإداري. ومن هنا شعرت الباحثة بأهمية مشكلة هذه الدراسة، والتي تتمثل في وجود حاجة لمعرفة واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة الأردنية كما يراها معلموهم. وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

١. ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم؟
٢. ما أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات عينة الدراسة على مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي؟

٢-١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم.
- بيان أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم، وأثر متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي على ذلك.

٣-١ أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال: الأثر الواضح المتحصل من خلال تطبيق مفاهيم القيادة التحويلية في مستقبل تطوير الأداء القيادي لمديري المدارس الحكومية الأردنية، والتجديد من خلال الاستفادة من مفاهيم القيادة التحويلية وتوظيفها، لتنمية ممارسات مديري المدارس، والارتقاء بمقدراتهم، والاستفادة من مفهوم القيادة التحويلية للانتقال من الطرق التقليدية في الإدارة إلى طرق أخرى تتماشى مع متطلبات العصر الحالي، والكشف عن أثر كل من الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي في تقديرات المعلمين في واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة العاصمة. بالإضافة إلى إثراء المكتبة التربوية العربية بمادة متنوعة حول مفهوم القيادة التحويلية وربطها بمتغيرات جديدة. كما ويتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة: مديرو المدارس بشكل عام، ومديرو المديريات التعليمية التي تتبع إدارياً ممارسات مديري المدارس، والمشرفون التربويون، والباحثون والدارسون في مجال الإدارة المدرسية والقيادة بشكل خاص.

٤-١ حدود الدراسة

توجد مجموعة من الحدود لهذه الدراسة؛ منها الحدود المكانية، حيث تقتصر هذه الدراسة على المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، والحدود البشرية، حيث تقتصر هذه الدراسة على استجابات المعلمين العاملين في المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، والحدود الزمانية، حيث تم إجراء الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤.

٢- الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري مفهوم القيادة التحويلية، وأبعادها، وأسسها، وصفات القائد التحويلي.

تركز القيادة التحويلية على مساعدة الأفراد في كل أنحاء المؤسسة، فالعلاقة هنا علاقة متبادلة وفعالة هدفها الأساسي إحداث تغيير ذي مغزى يمثل اهتمامات كل من القادة والأتباع؛ فهي تلك القيادة التي تتمتع برؤية واضحة تعتقها بإخلاص والتزام وتسوقها بنجاح للآخرين. يستطيع القائد أن يتقدم بطرح الأفكار والتطلعات التي قد تبدو كأحلام للآخرين. ويشارك الآخرين في تلك الأحلام والتطلعات لا يتردد القائد التحويلي في هذه الأطر التقليدية واتخاذ المخاطر والاستعداد للتضحية في سبيل تحقيق تلك التطلعات والرؤى (درويش، ٢٠٠٩). فالقيادة التحويلية تعرف عند بيرنز (Burns) صاحب النظرية: "نمط من القيادة يسعى القائد من خلاله إلى الوصول إلى الدوافع الكامنة والظاهرة لدى الأفراد التابعين له، ثم يعمل على إشباع حاجاتهم، واستثمار أقصى طاقاتهم، بهدف تحقيق تغيير مقصود" (العتيبي، ٢٠٠٦، ٦). ويعرفها ميرفي (Murphy, 2005, 131) بأنها: "قدرة القائد على إيصال رسالة ورؤية المؤسسة المستقبلية بوضوح، وقدرته على تحفيز التابعين والوصول إلى سلوكيات أخلاقية عالية وبناء ثقة واحترام لتحقيق أهداف المؤسسة". وعرفها كونجر (Conger, 2002, 47) بأنها: القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب به إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وابداعياً وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً من رسالة المؤسسة. وقد طور باس وأفوليو (Bass and Avolio, 1994) استبانة متعددة العناصر Multifactor Leadership Questionnaire بنيت على نظرية أن القيادة التحويلية تضمنت أربعة أبعاد، وقد استخدمها كثير من الباحثين والمفكرين وربطوها بتغيرات متعددة، ومن هذه

الدراسات دراسة نينكا (Nienke, 2010) وكندرا (Kendra, 2013)، و(التلباني وآخرون، ٢٠١٣) ويمكن إيجازها كالاتي:

١. التأثير المثالي: يقدم القائد دور ريادي ويكون مثلاً يُحتذى به عند مرؤوسيه، لأن التابعين يحترمون مديرهم ويحاولون تقليد كل مثالياته في العمل. ويتطلب ذلك المشاركة في المخاطر من قبل القائد، وتقديم احتياجات التابعين قبل الاحتياجات الشخصية للقائد، والقيام بتصرفات ذات طابع أخلاقي.

٢. التحفيز الملهم: يكون عند القائد رؤية واضحة يقدر على نقلها لمرؤوسيه. ويكون لديه القدرة على مساعدة مرؤوسيه بتجربة نفس الحماسة والشغف لتحقيق أهداف العمل، واستثارة روح الفريق.

٣. الاستشارة الفكرية: يهتم القائد التحويلي بالإبداع كاهتمامه بالوضع الحالي للعمل ويشجع مرؤوسيه على اكتشاف طرق وفرص جديدة لإنجاز المهمة المطلوبة منهم، ودعم النماذج الجديدة والخلافة.

٤. الاعتبار الفردية: يوفر القائد التحويلي الدعم والتشجيع للأشخاص التابعين للمؤسسة من خلال تبني إستراتيجيات التقدير والاطراء.

وتنطلق القيادة التحويلية من عدة أسس عند الشمراني (٢٠١٠) بأن يتبع الأفراد الشخص الذي يؤثر فيهم، والفرد الذي يمتلك الرؤية والعاطفة والقيم يمكنه تأدية أمور عظيمة، ونشر المعرفة بين التابعين وتحويل المنظمة إلى منظمة متعلمة، وطريق لتأدية الأعمال، وإشاعة الحماسة والحيوية. ويتضح من هذه الأبعاد والأسس أنها تركز النظرية على الجانب الانفعالي للقائد والتابعين بالتأثير والتحفيز وإشباع الحاجات وتطويرها، والتركيز أيضاً على أهمية القيم الأخلاقية والتعلم الدائم الذي يسهم في إيجاد رؤية واقعية وطموحة في المستقبل. وتعددت صفات القائد التحويلي عند

جيسون ودينيلي (Gibson and Dennelly, 2003) كالآتي :

- الاهتمام الفردي: إذ يهتم القائد باحتياجات المرؤوسين والتعامل مع المرؤوسين على مستوى الفردي.
- سحر الشخصية: حيث يتميز القائد بالمقدرة على غرس القيم والاحترام والفخر وتوضيح الرؤية.
- التحفيز الفكري: حيث يقوم القائد بمساعدة المرؤوسين وتشجيعهم على أن يكونوا مبدعين.

أما كارдона (Cardona) يصف القائد التحويلي المشار إليه في عياصرة (٢٠٠٦)

كالآتي :

- إنهم يحاولون أن يجعلوا مرؤوسيهم يحاكونهم ويضاهونهم ويتبادلون معهم الرؤى المستقبلية.
 - إنهم يزودون المرؤوسين بالفرص الفردية للقيادة والتطوير .
 - إنهم يحاولون أن يجعلوا المرؤوسين يدمجوا أنفسهم واهتماماتهم ومصالحهم بمصالح القائد.
 - إنهم يرتقون بحاجات المرؤوسين إلي أعلى المستويات.
 - إنهم يحاولون أن يعززوا الدافعية عند المرؤوسين حتى تتطابق وتتواءم حاجاتهم مع حاجات القائد.
 - إنهم يميلون إلى خلق شراكة في العمل أكثر من تكوين المساهمة في العمل.
- ويصف مصطفى وعمر (٢٠٠٨) القائد التحويلي بأنه: يملك رؤية مستقبلية، يحول المعلمين إلى قادة، ويضع خطة منتظمة للتغيير، ويعرف أن مبرر وجوده تنمية المعلم، يملك القدرة على الاتصال، ويرفع مستوى حاجات المرؤوسين، ويهتم

بالمغيرات التي تزيد من فاعليته، يقدم تعزيزات إيجابية، ويتصرف بأسلوب مهني، يربط المدرسة بالبيئة، ويطور مهنة التعليم، ويجعل المعلمين أكثر نضجاً أخلاقياً ومهنياً، وتتوفر لديه الثقة والأمانة، ويملك إرادة قوية، ويحتاج لتعاون الجميع. يتضح من ذلك أن القائد التحويلي لا يرضى بما هو موجود وما هو قائم، ولا يعد نهاية المطاف مهما كان جيداً لذلك يسعى إلى تغيير الوضع الراهن بما يتناسب مع رؤيته وتصوراته للمؤسسة.

١-٢ التعريفات الاصلاحية والإجرائية

اشتملت هذه الدراسة على مجموعة من المصطلحات وتعرف على النحو الآتي:

- مستوى الممارسة: المتوسط الحسابي لاستجابات المعلمين والمعلمات على أداة الدراسة، والبدال على درجة ممارسة المديرين القيادة التحويلية في المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، وتحدد في الدراسة الحالية بوحدة من خمس درجات وهي: درجة ضعيفة جداً، درجة ضعيفة، درجة متوسطة، درجة كبيرة، درجة كبيرة جداً.

- أهمية الممارسة: المتوسط الحسابي لاستجابات المعلمين والمعلمات على أداة الدراسة، والبدال على درجة أهمية ممارسة المديرين القيادة التحويلية في المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، وتحدد في الدراسة الحالية بوحدة من خمس درجات وهي: درجة ضعيفة جداً، درجة ضعيفة، درجة متوسطة، درجة كبيرة، درجة كبيرة جداً.

- القيادة التحويلية: "عملية تتميز بالقدرة على التأثير في اتجاهات التابعين وقيمهم مما يسهل الأنشطة ويحسن العلاقات فيما بينهم" (Yukl, 2006: 43).

- وتعرفها الباحثة اجرائياً: أسلوب قيادي يمارسه مدير المدرسة الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة (عمان)، من أجل رفع درجة رضا المعلمين وقناعاتهم وولائهم، وتحفيزهم على العمل الجاد، وتعميق درجة استعدادهم لتبني المهمات المطلوب إنجازها، وكما يقاس باستجابات المعلمين عن فقرات استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في البحث الحالي.

- التأثير المثالي: "قدرة القائد على كسب ثقة وإعجاب واحترام وتقدير التابعين باعتباره النموذج يقومون بتقليده والعمل على تحقيق رغباته بنفسية راضية" (Barbuto and Burbach, 2006: 56).

- التحفيز الإلهامي: "مقدرة القائد التحويلي على استمالة أتباعه وإثارتهم بالمسؤولية الجديدة، ومحدثهم عن المستقبل بتفاؤل، كما ويغرس الثقة لديهم (Barnett and McCormick, 2003: 82).

- الاستشارة الفكرية: "مقدرة القائد التحويلي على زيادة وعي أتباعه فكرياً، ليمتلكوا الأفكار الإبداعية التي تجعلهم يثيرون تساؤلات من فهم مشكلاتهم في العمل بطريقة جديدة إبداعية" (Bass, 2006:7).

- الاعتبارات الفردية: "اهتمام القائد الشخصي بمرؤوسيه، والتعامل مع كل واحد منهم بالطريقة التي تناسبه" (عياصرة، ٢٠٠٦: ٧٦).

- المدارس الثانوية الحكومية الأردنية: هي مؤسسة تربوية تديرها وزارة التربية والتعليم الأردنية وتمولها وتشرف عليها، وتضم طلبة الأول والثاني ثانوي، وتتكون من التعليم الأكاديمي والمهني، والتي تم اختيارها لتطبيق أداة الدراسة عليها، بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

٢-٢ الدراسات السابقة

تزرخ الساحة العربية والأجنبية منها بالعديد من الدراسات في مجال القيادة التحويلية، وفيما يلي عرض لعدد من الدراسات السابقة من الأقدم إلى الأحدث.

هدفت دراسة بني عطا (٢٠٠٥) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لنمطي القيادة التحويلية والتبادلية وعلاقتها بالاحتراق النفسي عند المعلمين. واشتملت عينة الدراسة من (٦٦٨) معلماً ومعلمة، ومن أبرز نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لكل من نمطي القيادتين التحويلية والتبادلية كانت (متوسطة)، وأن نمط القيادة التحويلية وعناصرها أكثر استخداماً من نمط القيادة التبادلية لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن.

قام ستيوارت (Stewart, 2006) بدراسة هدفت تتبع التطور المفاهيمي والتجريبي الذي جرى على مصطلح القيادة التحويلية من فترة العالم بيرنز (Burns) حتى فترة العالم كينث لثوود (Kenneth Lthood)، كما هدفت إلى مناقشة الآراء والنقد الذي وجه إلى مصطلح القيادة التحويلية. توصل الباحث أنه مهما تعددت الآراء والانتقادات ووجهات النظر حول القيادة التحويلية، إلا أنها تساهم في إحداث التغيرات المطلوبة على نحو ملائم لتطوير وإصلاح البيئة التربوية.

في دراسة أبو تينة والروسان (٢٠٠٨) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي. وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٢) معلماً من الفائزين لعام ٢٠٠٦. وقد أظهرت نتائج الدراسة ان القيادة التحويلية هي الأفضل تنبؤاً بالتميز التربوي يليها القيادة التبادلية.

أجرى العمرات (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس ومديراتها في محافظة الطفيلة لسلوك القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٣٨٠) معلماً ومعلمة، أظهرت نتائج الدراسة حصول التأثير المثالي المرتبة الأولى من بين الأبعاد، وحصول الاستشارة الفكرية المرتبة الأخيرة من بين أبعاد الدراسة.

دراسة الشريفي والتنع (٢٠٠٩) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلمهم، وقد تكونت عينة البحث من (٦٩٠) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية. بينت أهم النتائج: أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية كانت (مرتفعة).

هدفت دراسة الحلايلة (٢٠١٠) إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الزرقاء القيادة التحويلية وبين سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المدارس ومعلماتها، طبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٥٦) معلماً ومعلمة. أشارت أهم النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية بأنماطها الأربعة، وبين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

في دراسة الربيع (٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة كفايات القيادة التحويلية لمديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم والمعلمين، واشتملت عينة الدراسة على (٢٠٩) مديراً ومعلماً بمحافظة المجمعة في المملكة العربية السعودية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، أشارت أهم نتائج الدراسة إلى ممارسة مديري مدارس التعليم العام كفايات القيادة التحويلية بدرجة (عالية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة لمتغير المؤهل العلمي.

أجرى ساجناك (Sagnak, 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ الأخلاقي والقيادة التحويلية في مدرسة ليا (Lea) الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من (٧٦٤) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين القيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي، حيث يتضمن كل من القيادة التحويلية والمناخ الأخلاق احترام القانون والنظام والقواعد.... في الإدارة المدرسية.

قام مولينار وآخرون (Moolenaar, et. al, 2010) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية وشبكة العلاقات الإنسانية، والمناخ المدرسي الإبداعي في المدارس الأساسية في هولندا، تكونت عينة الدراسة من (702) معلماً، و(51) مديراً. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين القيادة التحويلية والمناخ المدرسي الإبداعي، وأيضاً بين المناخ المدرسي الإبداعي وبين مقدرة القائد على استمرارية شبكة العلاقات الإنسانية.

في دراسة أبي هدا (٢٠١١) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تطوير فاعلية المعلمين التدريسية بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، وبلغت عينة الدراسة من (٤١٢) معلم ومعلمة. أشارت أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمحافظة، ولا توجد فروقاً دالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي.

هدفت دراسة أيدين (Aydm, 2012) الكشف عن مستوى سلوكيات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس من خلال الممارسات الإدارية اليومية في مدارس اسطنبول التركية من وجهة نظر معلمهم، وطبقت الدراسة على (٣٠) معلماً من (٦) مدارس. بينت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس جاء بمستوى (عالٍ) في جميع أبعادها: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي.

في حين قام ستيفن (Steven, 2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين خبرة مدير الدراسة والممارسة العملية للقيادة التحويلية في مدارس الشمال الغربي في الولايات المتحدة الأمريكية، واشتملت عينة الدراسة على (٤٠٠) مدير مدرسة. استخدمت الدراسة المنهج الاستقصائي والاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الخبرة وممارسة مدير المدرسة القيادة التحويلية.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية منها، تباين الدراسات السابقة في موضوعاتها وأهدافها، إلا أن جميعها انصب اهتمامها على دراسة القيادة التحويلية في البيئة المدرسية. حيث تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة باستخدام الاستبانة أداة للدراسة كدراسة ستيفن (Steven, 2012)، وفي اختيار عينة الدراسة الحالية (عينة عشوائية) كدراسة الشريفى والتنج (٢٠٠٩)، واستخدام المنهج الوصفي كدراسة الربيع (٢٠١٠)، وبينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها سوف تكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلومهم، وبيان أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلومهم، وأثر متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي على ذلك.

أما استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- فهم أعمق لموضوع ومشكلة البحث.
- صياغة أهداف وأسئلة البحث.
- اختيار المنهجية وأداة جمع المعلومات المناسبة.

- تصور واضح لمحاور ومجالات الدراسة التي تم بناء الاستبانة عليها.
- مناقشة النتائج ووضع التوصيات.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم الاستبانة ومتغيرات الدراسة والأدب النظري.

٣- الإجراءات المنهجية

يتضمن هذا الجزء منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، أداة الدراسة وثبات أداة الدراسة، وصدق أداة الدراسة.

٣-١ منهج الدراسة

يتبع البحث في منهجيته المنهج الوصفي التحليلي، كونه قادراً على رصد واقع الظاهرة وتحليل جوانبها المختلفة، بغرض توفير معلومات ذات قيمة علمية عن الظواهر المدروسة.

٣-٢ مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان والبالغ عددهم (٣٧٦٨) للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (٣٥٥) معلماً ومعلمة، ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي.

الجدول رقم (١). التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة.

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	143	40,3
	أنثى	212	59,7
الخبرة التعليمية	١٠ سنوات وأقل	102	28,7
	أكثر من ١٠ سنوات	253	71,3
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	201	56,6
	ماجستير فأعلى	154	43,4
المجموع		355	100,0

(❖) المصدر: الإحصائية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم للعام ٢٠١٢ / ٢٠١٣.

٣-٣ أداة الدراسة

قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) للكشف عن واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان. تم الاستفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة أيدين (Aydin, 2012)، ودراسة العمرات (٢٠٠٩)، ودراسة مولينار وآخرون (Moolenaar, et. al, 2010). تكون الاستبانة في صورتها النهائية من أربعة مجالات، تضمنت المجالات الآتية:

التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي. تم تصنيف توجهات أفراد العينة نحو واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس وفق تدرج ليكرت الخماسي (١) "ضعيفة جداً"، (٢) "ضعيفة"، (٣) "متوسطة"، (٤) "كبيرة"، (٥) "كبيرة جداً"، واعتمدت الباحثة المحك الباحثة المحك التالي المحك التالي للحكم على درجة الأهمية والممارسة: ١,٠٠ - ١,٨٠ تمثل مستوى ممارسة

أو أهمية (ضعيفة جداً)، ومن ١,٨١ - ٢,٦٠ تمثل مستوى ممارسة أو أهمية (ضعيفة)، ومن ٢,٦١ - ٣,٤٠ تمثل مستوى ممارسة أو أهمية (متوسطة)، ومن ٣,٤١ - ٤,٢٠ تمثل مستوى ممارسة أو أهمية (كبيرة)، ومن ٤,٢١ - ٥,٠٠ تمثل مستوى ممارسة أو أهمية (كبيرة جداً). (انظر ملحق ١).

٣-٤ ثبات أداة الدراسة

تم احتساب معاملات الثبات لفقرات الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha). ويوضح الجدول (٢) معاملات الثابت التي وجدت أنها مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

الجدول رقم (٢). معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات .

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
التأثير المثالي	0,87	0,85
التحفيز الإلهامي	0,89	0,83
الاستشارة الفكرية	0,86	0,79
الاعتبار الفردي	0,90	0,80
الدرجة الكلية	0,89	0,90

٣-٥ صدق أداة الدراسة

تم التحقق من الصدق الظاهري للإدارة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية والنفسية والإدارية من أساتذة الجامعات الأردنية، بلغ عددهم أثنى عشر محكماً. وبعد استعادة الاستبانة من

المحكمين تم تفريغ آرائهم واقتراحاتهم ، واعتمدت الفقرات التي نالت نسبة إتفاق (٨٠٪) فأكثر من آراء المحكمين. وبعد ذلك تم تعديل بعض الفقرات. (انظر ملحق ٢).

٤ - عرض ومناقشة نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس

الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلموهم.

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٥٩ - ٣,٨٥)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠,٤٠ - ٠,٥١)، حيث جاء مجال التحفيز الإلهامي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٥)، ثم الاستشارة الفكرية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣)، يليه التأثير المثالي بمتوسط حسابي (٣,٧٩)، بينما جاء مجال الاعتبار الفردي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٩)، وبلغ المتوسط الحسابي للممارسة ككل (٣,٧٧)، وبانحراف معياري (٠,٣٨).

تفسر الباحثة هذا التقارب بأن أي من أبعاد ممارسة القيادة التحويلية الأربعة لم يأخذ درجة شاذة، والسبب أن هذه الأبعاد متكاملة ومتراصة إلى حد كبير. وبذلك فإن جميع مجالات الاستبيان تقع ضمن مستوى متقارب، مما يشير إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التحويلية كما يراها معلموهم بمجالاتها ودرجاتها الكلية تقع ضمن مستوى كبير في الممارسة. تنسجم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الشريف والنتج (٢٠٠٩) بأن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات

العربية المتحدة كانت (مرتفعة). وتتناغم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الخلايلة (٢٠١٠) بوجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية بأغماطها الأربعة، وبين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية. كما تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أيدين (Aydin, 2012) بأن مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس جاء بمستوى (عالٍ) في أبعادها الأربعة. تختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بني عطا (٢٠٠٥) بأن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لكل من نمطي القيادتين التحويلية والتبادلية جاء (متوسطة).

الجدول رقم (٣). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	التحفيز الإلهامي	3,85	.51	كبيرة
2	3	الاستشارة الفكرية	3,83	.46	كبيرة
3	1	التأثير المثالي	3,79	.43	كبيرة
4	4	الاعتبار الفردي	3,59	.40	كبيرة
					الممارسة ككل
			3,77	.38	كبيرة

وفيما يلي تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: مجال التأثير المثالي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التأثير المثالي، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التأثير المثالي مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	يعطي اهتماماً كبيراً لبرامج التغيير والتطوير.	4,26	.86	كبيرة جداً
2	12	يزود العاملين بالملاحظات والنقد البناء.	4,20	1,00	كبيرة
3	4	يتمتع بثقة ذاتية عالية.	4,19	.84	كبيرة
4	10	يحظى باحترام من جميع العاملين معه.	4,07	.94	كبيرة
5	6	يتمتع بمهارات قيادية تعزز الثقة به.	4,01	1,01	كبيرة
6	3	يلتزم بالقيم المثلى في سلوكه.	3,83	1,04	كبيرة
7	5	يتمتع بالصدق مما يعزز الثقة به.	3,80	1,06	كبيرة
8	8	يمتلك القدرة على إقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل،	3,72	1,17	كبيرة
9	9	يتصرف بشكل نموذجي يسعى العاملون لمحاكاته.	3,66	1,19	كبيرة
10	7	يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة.	3,59	1,16	كبيرة
11	13	يتخذ قرارات جريئة.	3,52	1,20	كبيرة
12	1	يمتلك رؤية واضحة مشوقة للمستقبل.	3,27	1,26	متوسطة
13	2	يعمل على إيصال الرؤية إلى العاملين معه.	3,10	1,28	متوسطة
		التأثير المثالي ككل	3,79	0,43	كبيرة

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,١٠ - ٤,٢٦)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠,٨٤ - ١,٢٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على "يعطي اهتماماً كبيراً لبرامج التغيير والتطوير" في المرتبة الأولى

وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢) ونصها "يعمل على إيصال الرؤية إلى العاملين معه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٧٩) وبانحراف معياري (٠.٤٣)، يفسر سبب حصول المجال على مستوى (كبير) لما له من تأثير على العاملين؛ فالصفات الشخصية لها تأثير كبير على فتح المجال أمام العاملين للإبداع والابتكار، والقدرة على الإقناع، وزيادة الثقة بالنفس، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتطويره، تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة ستيوارت (Stewart, 2006) بأن القيادة التحويلية تسهم في إحداث التغييرات المطلوبة على نحو ملائم لتطوير وإصلاح البيئة التربوية، بالرغم من تعدد الآراء والانتقادات ووجهات النظر حولها.

ثانياً: مجال التحفيز الإلهامي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التحفيز الإلهامي، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحفيز الإلهامي مرتبة تنازلياً،

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	22	يفوض العاملين معه بتحقيق الأهداف المرجوة	4,09	98،	كبيرة
2	19	تنسجم أقواله مع أفعاله	3,97	1,02	كبيرة
3	21	يوجه العاملين للعمل بتفاؤل وبروح الفريق الواحد	3,97	1,03	كبيرة
4	15	يستطيع تحويل الرؤية إلى واقع ملموس	3,96	1,04	كبيرة
5	16	يعمل على تنمية العاملين معه ليكونوا قادة جدد	3,94	1,16	كبيرة
6	20	يهتم بتحفيز العاملين لتحقيق أهداف ورؤية مشتركة.	3,90	1,17	كبيرة
7	23	يتمتع بمهارات اتصال فعالة	3,90	1,16	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	17	يشجع العمل الجماعي مهما كانت إنجازاته صغيرة	3,77	98،	كبيرة
9	18	يعتبر الأخطاء تجارب علمية مفيدة،	3,74	1,04	كبيرة
10	14	يشرك العاملين في صياغة رؤية المدرسة،	3,29	1,24	متوسطة
التحفيز الإلهامي ككل					
			3,85	51،	كبيرة

يبين الجدول رقم (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3,29 - 4,09)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0,98 - 1,24)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "يفوض العاملين معه بتحقيق الأهداف المرجوة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4,09)، بينما جاءت الفقرة رقم (14) ونصها "يشرك منسوبي الكلية في صياغة رؤية الكلية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3,29)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3,85) وبانحراف معياري (0,51)، تفسر الباحثة احتلال مجال التحفيز الإلهامي المرتبة الأولى بين الأبعاد إلى أن مدراء المدارس يقومون بتفويض الصلاحيات لدى العاملين معهم من خلال تشكيل اللجان وتوزيع المهام الإدارية حسب المصلحة العامة، لضمان السهولة والسرعة في الإجراءات، مما يؤدي إلى تحفيزهم، وزيادة دافعيتهم، والعمل بتفاؤل وبروح الفريق الواحد.

ثالثاً: مجال الاستشارة الفكرية: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاستشارة الفكرية، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٦). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستشارة الفكرية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	30	يحاول التعرف على ما يريده العاملون في حياتهم الوظيفية	4,26	.88	كبيرة جداً
2	29	يشجع العاملين معه على إعادة النظر في الأفكار والحلول	4,16	.89	كبيرة
3	31	يحفز العاملين معه على التقويم الذاتي لأدائهم	4,14	.87	كبيرة
4	32	يبدى الثقة في مقدرة العاملين على تحمل المسؤولية	4,02	.96	كبيرة
5	25	يساعد العاملين معه على إظهار أقصى قدراتهم	3,86	1,00	كبيرة
6	26	يقدم العون والمساندة للعاملين معه لتطبيق أفكار جديدة إبداعية	3,80	93, 0	كبيرة
7	28	يشجع العاملين معه على الإبداع في حل المشكلات المعقدة	3,77	1,13	كبيرة
8	24	يعمل على توطين ثقافة التغيير والتطوير بعقلانية	3,56	1,17	كبيرة
9	27	يسمح بقدر كبير من المخاطر المحسوبة في اتخاذ القرارات	2,90	1,21	متوسطة
الاستشارة الفكرية ككل			3,83	.46	كبيرة

يبين الجدول رقم (٦) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٩٠ - ٤,٢٦)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠,٨٧ - ١,٢١)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٠) والتي تنص على "يحاول التعرف على ما يريده العاملون في حياتهم الوظيفية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٧) ونصها "يسمح بقدر كبير من المخاطر المحسوبة في اتخاذ القرارات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط

حسابي بلغ (٢.٩٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٨٣)، وبانحراف معياري (٠.٤٦)، تفسر الباحثة حصول المجال مستوى (كبير)، إلى أن أي عملية تغيير لا يمكن أن تتم دون مشاركة العاملين أو بمعنى آخر أن القائد لا يمكنه أن يقوم بعملية التغيير منفرداً، ومن جهة أخرى فقد جاءت الفقرة (٢٧) في أدنى المتوسطات الحسابية والسبب أن المديرين ما زال لديهم مخاوف في اتخاذ بعض القرارات، وخاصة القرارات التي يوجد بها مخاطرة أو مسؤولية مباشرة عليهم، تختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العمرات (٢٠٠٩) بحصول التأثير المثالي المرتبة الأولى من بين الأبعاد، وحصول الاستشارة الفكرية المرتبة الأخيرة من بين أبعاد الدراسة.

رابعاً: مجال الاعتبار الفردي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاعتبار الفردي، والجدول (٧) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٧)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاعتبار الفردي مرتبة تنازلياً،

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	42	يفوض بعض الصلاحيات للعاملين معه على أسس علمية ليزيد من خبراتهم.	4,29	.84	كبيرة جداً
2	40	يسعى إلى جعل مهام العاملين معه أكثر قيمة ومعنى.	4,12	.87	كبيرة
3	38	يحترم قناعات وآراء العاملين معه.	4,03	.98	كبيرة
4	33	يراعي الفروق الفردية بين العاملين معه.	3,83	1,02	كبيرة
5	34	يستمتع جيداً لوجهات نظر العاملين في مختلف الأمور.	3,70	1,06	كبيرة
6	36	يهتم بتحقيق احتياجات ورغبات العاملين معه،	3,62	1,14	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	37	يقدر مجودات الآخرين ويعترف بها،	3,54	1,18	كبيرة
8	41	يحرص على تكافؤ السلطة مع المسؤولية،	2,97	1,30	متوسطة
9	35	يركز على التعليم الذاتي المستمر،	2,93	1,20	متوسطة
10	39	يمارس دور المدرب للعاملين معه،	2,92	1,27	متوسطة
		الاعتبار الفردي ككل	3,59	.40	كبيرة

يبين الجدول رقم (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢.٩٢ - ٤.٢٩)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠.٨٤ - ١.٣٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤٢) والتي تنص على "يفوض بعض الصلاحيات للعاملين معه على أسس علمية ليزيد من خبراتهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٩) ونصها "يمارس دور المدرب للعاملين معه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٢)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٥٩)، وبانحراف معياري (٠.٤٠)، تفسر الباحثة حصول مجال الاعتبار الفردي على مستوى (كبير) إلى وجود ترابط اجتماعي بين مديري المدارس والعاملين معه، وأنه يستمع جيداً لوجهات نظرهم في أغلب الأمور، ومن جهة أخرى قيامه بتفويض الصلاحيات للعاملين معه، السؤال الثاني: ما أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلومهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلومهم، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٨). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان كما يراها معلموهم مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	الاعتبار الفردي	4,22	.47	كبيرة جداً
2	3	الاستشارة الفكرية	4,06	.50	كبيرة
3	2	التحفيز الإلهامي	4,05	.53	كبيرة
4	1	التأثير المثالي	3,97	.48	كبيرة
الأهمية ككل					
			4,07	.43	كبيرة

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٩٧ - ٤,٢٢)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠,٤٧ - ٠,٥٣)، حيث جاء مجال "الاعتبار الفردي" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٢)، بينما جاء مجال "التأثير المثالي" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧)، وبلغ المتوسط الحسابي للأهمية ككل (٤,٠٢)، وبانحراف معياري (٠,٤٣)، تفسر الباحثة سبب حصول (الأهمية) على تقديرات بين كبيرة جداً وكبيرة، إلى حاجة المدارس الأردنية الملحة للقيادة التحويلية؛ فالخيارات القائمة أمام المؤسسات التربوية عامة والمدارس خاصة لأداء مهامها والحفاظ على رسالتها الوطنية، تتقلص يوماً بعد يوم، مما جعلها بحاجة إلى منهج وأسلوب عمل، تحاول من خلاله تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها، تنسجم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو تينة والروسان (٢٠٠٨) بأن القيادة التحويلية هي الأفضل تنبؤاً بالتميز التربوي، يليها القيادة التبادلية، ومن ثم القيادة الترسلية، وفيما يلي تقديرات

أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:
 أولاً: مجال التأثير المثالي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 لمجال التأثير المثالي، والجدول (٩) يوضح ذلك.

يبين الجدول رقم (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٧٦ - ٤.٤٨)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠.٨٢ - ١.١٩)، حيث جاء مجال "يملك رؤية واضحة مشوقة للمستقبل" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٤٨)، بينما جاء مجال "يحظى باحترام من جميع العاملين معه" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٩٧)، وبانحراف معياري (٠.٤٨)، يرجع سبب حصول المجال على مستوى (كبير) إلى احتياجات العاملين مهما كان نوع المؤسسة التربوية إلى قائد يحظى بإعجاب واحترام وتقدير العاملين معه، وأن يقدم احتياجات العاملين معه قبل الاحتياجات الشخصية له، وكذلك أن تكون تصرفاته ذات طابع أخلاقي، مما سيؤدي إلى كفاءة مدارسنا في المملكة، تنسجم نتائج الدراسة مع نتائج دراسة ساجناك (Sagnak, 2010) بوجود علاقة ارتباطية قوية بين القيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي.

الجدول رقم (٩)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التأثير المثالي مرتبة تنازلياً،

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	يملك رؤية واضحة مشوقة للمستقبل،	4,48	.82	كبيرة جداً
2	7	يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة،	4,19	.92	كبيرة
3	13	يتخذ قرارات جريئة،	4,17	.99	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	11	يعطي اهتماماً كبيراً لبرامج التغيير والتطوير	4,08	1,01	كبيرة
5	5	يتمتع بالصدق مما يعزز الثقة به	4,06	.82	كبيرة
6	2	يعمل على إيصال الرؤية إلى العاملين معه	3,97	.91	كبيرة
7	6	يتمتع بمهارات قيادية تعزز الثقة به	3,87	.95	كبيرة
7	12	يزود العاملين بالملاحظات والنقد البناء	3,85	1,19	كبيرة
9	3	يلتزم بالقيم المثلى في سلوكه	3,84	.95	كبيرة
10	4	يتمتع بثقة ذاتية عالية	3,83	1,02	كبيرة
11	8	يملك القدرة على إقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل	3,79	1,01	كبيرة
12	9	يتصرف بشكل نموذجي يسعى العاملون لمحاكاته	3,77	.92	كبيرة
13	10	يحظى باحترام من جميع العاملين معه	3,76	.93	كبيرة
التأثير المثالي ككل					
			3,97	.48	كبيرة

ثانياً: مجال التحفيز الإلهامي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لمجال التحفيز الإلهامي، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

يبين الجدول رقم (١٠) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٨٧ - ٤,٢٧)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠,٨٤ - ١,١٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على "يشرك العاملين في صياغة رؤية الكلية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٧)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على "يفوض العاملين معه بتحقيق الأهداف المرجوة" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٤,٠٥)، وبانحراف معياري (٠,٥٣)،

يفسر سبب حصول المجال على مستوى (كبير) إلى حاجة العاملين إلى وجود قائد يتصرف بأسلوب يثيرهم من حيث حب التحدي ، والتجربة المفيدة ، وتشجيعهم ، والتعرف على توقعاتهم ، وبالتالي استشارة روح الفريق من خلال الحماسة والمثالية.

الجدول رقم (١٠). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحفيز الإلهامي مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	14	يشرك العاملين في صياغة رؤية المدرسة	4,27	.84	كبيرة جداً
2	21	يوجه العاملين للعمل بتفاؤل وبروح الفريق الواحد	4,21	.91	كبيرة جداً
3	15	يستطيع تحويل الرؤية ألى واقع ملموس	4,15	.95	كبيرة
4	20	يهتم بتحفيز العاملين لتحقيق أهداف ورؤية مشتركة	4,09	.94	كبيرة
5	19	تنسجم أقواله مع أفعاله	4,04	.95	كبيرة
6	16	يعمل على تنمية العاملين معه ليكونوا قادة جدد	3,98	1,00	كبيرة
7	18	يعتبر الأخطاء تجارب علمية مفيدة	3,97	.97	كبيرة
8	17	يشجع العمل الجماعي مهما كانت إنجازاته صغيرة	3,93	.96	كبيرة
9	23	يتمتع بمهارات اتصال فعالة	3,93	1,02	كبيرة
10	22	يفوض العاملين معه بتحقيق الأهداف المرجوة	3,87	1,16	كبيرة
		التحفيز الإلهامي ككل	4,05	.53	كبيرة

ثالثاً: مجال الاستشارة الفكرية: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاستشارة الفكرية ، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

يبين الجدول رقم (١١) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٨٠ - ٤.٢٣)، وبانحراف معياري يتراوح ما بين (٠.٧٧ - ١.٠٦)، جاءت الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على "يقدم العون والمساندة للعاملين معه لتطبيق أفكار جديدة إبداعية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٢٧)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على "يسمح بقدر كبير من المخاطر المحسوبة في اتخاذ القرارات" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٤.٠٦)، وبانحراف معياري (٠.٥٠)، يرجع السبب في حصول المجال على مستوى (كبير) إلى احتياج العاملين إلى قائد تحويلي يقوم بالبحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشكلات بطريقة ابداعية من قبل العاملين، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل، وقد يكون هذا متوفر في المدارس الأردنية الحكومية من خلال تقديم العون والمساعدة للعاملين معه بتطبيق أفكار جديدة، ومثالاً السماح لهم بالخروج من المدارس قبل نهاية الدوام لأسباب تتعلق باستكمال دراستهم الأكاديمية، تناغمت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة مولينار وآخرون (Moolenaar, et, al, 2010) بوجود علاقة طردية قوية بين القيادة التحويلية والمناخ المدرسي الإبداعي، وأيضاً بين المناخ المدرسي الإبداعي وبين مقدرة القائد على استمرارية شبكة العلاقات الإنسانية.

الجدول رقم (١١). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاستشارة الفكرية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	26	يقدم العون والمساندة للعاملين معه لتطبيق أفكار جديدة إبداعية	4,23	.88	كبيرة جداً
2	30	يحاول التعرف على ما يريده العاملون في حياتهم الوظيفية	4,19	.90	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	24	يعمل على توطين ثقافة التغيير والتطوير بعقلانية	4,13	.87	كبيرة
4	32	يبدي الثقة في مقدرة العاملين على تحمل المسؤولية	4,11	.97	كبيرة
5	28	يشجع العاملين معه على الإبداع في حل المشكلات المعقدة	4,09	.77	كبيرة
6	29	يشجع العاملين معه على إعادة النظر في الأفكار والحلول	4,07	.90	كبيرة
7	25	يساعد العاملين معه على إظهار أقصى قدراتهم	3,98	1,00	كبيرة
8	31	يحفز العاملين معه على التقويم الذاتي لأدائهم	3,90	1,06	كبيرة
9	27	يسمح بقدر كبير من المخاطر المحسوبة في اتخاذ القرارات	3,80	1,02	كبيرة
		الاستشارة الفكرية ككل	4,06	.50	كبيرة

رابعاً: مجال الاعتبار الفردي: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاعتبار الفردي، والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

يبين الجدول رقم (١٢) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٨٩ - ٤.٤٩)، وانحراف معياري (٠.٨٠ - ١.٠٤)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٩) والتي تنص على "يمارس دور المدرب للعاملين معه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤٢) والتي تنص على "يفوض بعض الصلاحيات للعاملين معه على أسس علمية ليزيد من خبراتهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٤.٢٢)، وانحراف معياري (٠.٥٧)، يفسر سبب حصول المجال على مستوى (كبير جداً)، وحصوله على المرتبة

الأولى من بين الأبعاد في الأهمية حسب تقديرات أفراد العينة ، وذلك لحاجة العاملين في المدارس إلى مدراء يولون اهتماماً خاصاً لاحتياجات العاملين مهم ، وكذلك لانجازاتهم من خلال تبنى استراتيجيات التقدير والإطراء ، ومراعاة الفروق الفردية.

الجدول رقم (١٢)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاعتبار الفردي مرتبة تنازلياً،

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	39	يمارس دور المدرب للعاملين معه	4,49	.81	كبيرة جداً
2	33	يراعي الفروق الفردية بين العاملين معه	4,43	.84	كبيرة جداً
3	34	يستمتع جيداً لوجهات نظر العاملين في مختلف الأمور	4,31	.95	كبيرة جداً
4	37	يقدر مجودات الآخرين ويعترف بها	4,29	.89	كبيرة جداً
5	41	يحرص على تكافؤ السلطة مع المسؤولية	4,29	.81	كبيرة جداً
6	35	يركز على التعليم الذاتي المستمر	4,23	.86	كبيرة جداً
7	36	يهتم بتحقيق احتياجات ورغبات العاملين معه	4,17	.99	كبيرة
8	38	يحترم قناعات وآراء العاملين معه	4,09	1,04	كبيرة
9	40	يسعى إلى جعل مهام العاملين معه أكثر قيمة ومعنى	4,05	.80	كبيرة
10	42	يفوض بعض الصلاحيات للعاملين معه على أسس علمية ليزيد من خبراتهم	3,89	.92	كبيرة
		الاعتبار الفردي ككل	4,22	.47	كبيرة جداً

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في تقديرات عينة الدراسة على مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى

مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي، والجدول رقم (١٣) يبين ذلك.

يبين الجدول رقم (١٣) تقارباً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي وبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي، وجدول (١٤) يبين ذلك.

الجدول رقم (١٣). المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات عينة الدراسة على مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان حسب المتغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي.

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	3,72	.377	143
	أنثى	3,80	.377	212
الخبرة التعليمية	١٠ سنوات وأقل	3,76	.381	102
	١١ سنة وأكثر	3,77	.378	253
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	3,79	.384	201
	ماجستير فأعلى	3,73	.368	154
المجموع		3,77	.378	355

يتبين من الجدول رقم (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة ف ٢,٤٧٣، وبدلالة إحصائية بلغت ٠,١١٧، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة التعليمية، حيث بلغت قيمة ف ١,٢٦٤، وبدلالة إحصائية بلغت ٠,٢٦٢، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للمؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ٣,٠٢٠، وبدلالة إحصائية بلغت ٠,٠٨٣.

الجدول رقم (١٤). تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس وخبرة التعليم والمؤهل العلمي على مستوى ممارسة القيادة التحويلية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.117	2,473	.350	1	.350	الجنس
.262	1,264	.179	1	.179	الخبرة التعليمية
.083	3,020	.428	1	.428	المؤهل العلمي
		.142	351	49,707	الخطأ
			354	50,654	المتغيرات مجتمعة

يمكن أن يعزى السبب في ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بمديري المدارس ورعايتهم وإرشادهم وتزويدهم بما يلزمهم بغض النظر عن الجنس، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي، ومن جهة أخرى يتضح اتفاق عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية في مدارس المملكة مهما اختلفت المتغيرات، تختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الربيع (٢٠١٠) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة لمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة = 0,05) (α في تقديرات عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي، والجدول رقم (15) يبين ذلك.

الجدول رقم (15). المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي.

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	4,06	.410	143
	أنثى	4,08	.449	212
الخبرة التعليمية	١٠ سنوات وأقل	4,00	.431	102
	١١ سنة وأكثر	4,09	.432	253
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	4,07	.430	201
	ماجستير فأعلى	4,06	.439	154
المجموع		4,07	.433	355

يبين الجدول رقم (15) تقارباً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على أهمية ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس

الثانوية الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، وخبرة التعليم، والمؤهل العلمي وبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول رقم (١٦) يبين ذلك،

الجدول رقم (١٦). تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والخبرة التعليمية والمؤهل العلمي على أهمية ممارسة القيادة التحويلية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.813	.056	.011	1	.011	الجنس
.031	4,669	.872	1	.872	الخبرة التعليمية
.210	1,580	.295	1	.295	المؤهل العلمي
		.187	351	65,550	الخطأ
			354	66,459	المتغيرات مجتمعة

يتبين من الجدول رقم (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة ف ٠.٠٥٦، وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٨١٣، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة التعليمية، حيث بلغت قيمة ف ٤.٦٦٩، وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٣١، ولصالح ١٠ سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للمؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ١.٥٨٠، وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢١٠، يفسر سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة التعليمية، ولصالح ١٠ سنوات فأكثر، إلى أنهم أكثر دراية وخبرة ومعرفة من فئة ١٠ سنوات وأقل، وبالتالي هم أكثر تقديراً لأهمية

ممارسة القيادة التحويلية لما لها من أهمية وفوائد، تتناغم نتائج الدراسة مع دراسة ستيفن (Steven, 2012) بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وممارسة مدير المدرسة القيادة التحويلية، وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة أبي هدا ب (٢٠١١) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروقاً دالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات

- اعتماداً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، واستكمالاً لمتطلباتها، ولغرض الإفادة منها، فقد قدمت الباحثة عدداً من التوصيات وهي:
- تعزيز الاهتمام بمشاعر العاملين (المعلمين) وتشجيعهم من خلال المساهمة في تقديم الحوافز المعنوية والمادية إن أمكن ذلك، وتوجيههم وتقديم النصح والإرشاد لهم والاعتماد على الاتصال المفتوح معهم زيادة الاهتمام باحتياجات العاملين وتبني استراتيجيات التقدير والتعزيز الإيجابي والذي سيؤدي إلى شعور العاملين بالفخر كونهم يعملون مع قائد يحترمهم ويهتم بهم وبأمورهم، ويؤدي ذلك إلى الارتقاء بقدراتهم.
 - أن يمارس مديري المدارس دور المدرب للعاملين معهم، وذلك من خلال عقد دورات تدريبية هادفة لهم، تتعلق بعملهم القيادي وتطويره، لأن ذلك سوف يساهم بشكل فاعل في زيادة الانتماء لدى العاملين، وبالتالي تحسين العملية التربوية.
 - ضرورة إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في صياغة الرؤية المستقبلية لمدارسهم، مع ترك الهامش الأكبر لهم لتنفيذها لتشجيعهم على تحمل المسؤولية من خلال تفويض الصلاحيات لبعض الأعمال الإدارية والتربوية.

- عقد فعاليات متخصصة للاهتمام بالأشخاص المبدعين للعمل على تنمية قدراتهم وتطوير أدائهم وتشجيعهم لإبراز أفضل ما لديهم ومكافئتهم على الابتكار والإبداع مادياً ومعنوياً، ودعمهم على التعليم الذاتي المستمر.
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع للتأكد من دقة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وذلك عن طريق زيادة عينة الدراسة وتوسيع نطاقها واستخدام أسلوب المقابلة الشخصية.

المراجع

المراجع العربية:

- ١- أبو تينة، عبدا لله والروسان، عصمت (٢٠٠٨)، الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، (٤)، ٢٦٥- ٢٧٨.
- ٢- أبو هديب، سامي (٢٠١١)، دور القيادة التحويلية في تطوير فاعلية المعلمين التدريسية بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.
- ٣- بني عطا، سالم (٢٠٠٥)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لنمطي القيادة التحويلية والتبادلية وعلاقتها بالاحترق النفسى، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

- ٤- التلباني، نهاية وبدير، رامز والرقب، أحمد (٢٠١٣)، علاقة القيادة التحويلية بالتمكين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، ٢٧(٤)، ٧٣٣ - ٧٧٤.
- ٥- الخلايلة، هدى (٢٠١٠) درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الزرقاء ومديراتها للقيادة التحويلية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي تلك المدارس ومعلماتها، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ٦- خلف، محمد كريم (٢٠١٠)، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ٧- الربيع، صالح (٢٠١٠)، كفايات القيادة التحويلية لمديري مدارس التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- ٨- السبيعي، عبيد (٢٠٠٩) الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٩- الشريفي، عباس والتنج، منال (٢٠١٠)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميه، مجلة علوم إنسانية، ٧(٤٥)، استرجع بتاريخ ١٥/٦/٢٠١٣ من الموقع <http://www.dr-saud-a.com>
- ١٠- الشمراني، أحمد (٢٠١٠)، القيادة التحويلية في مدارسنا، ورقة عمل مقدمة في اللقاء الرابع عشر للإشراف التربوي، ٢٨- ١/٥- ٦- ٢٠١٠، المملكة العربية السعودية.

- ١١- درويش، ماهر (٢٠٠٩)، القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير - دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، (٧٨)، ١٠٠ - ١٤١.
- ١٢- عابدين، محمد وشعيبات، محمد وحليمة، بنات (٢٠١٢)، درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلّمو المدارس الحكومية في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٨ (٢)، ٣٢٧-٣٦٣.
- ١٣- العازمي، محمد (٢٠٠٦)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري - دراسة مسحية على ديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- ١٤- العتيبي، سعد (٢٠٠٦)، دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير، ورقة عمل للملتقى الإداري الثالث: إدارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الإداري، كلية العلوم الإدارية، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ١٥- العتيبي، مشاعل (٢٠٠٩)، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١ - ٤/١١/٢٠٠٩م.
- ١٦- العساف، ليلي والصررايرة، خالد (٢٠١١)، أنموذج مقترح لتطوير إدارة المدرسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٣)، ٥٨٩ - ٦٤٥.
- ١٧- العمرات، محمد (٢٠٠٩)، مدى ممارسة مديري المدارس ومديراتها في محافظة الطفيلة لسلوك القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، (٣)، ٦٣ - ٨٩.

- ١٨- عياصرة، علي (٢٠٠٦)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ١٩- الغزالي، حافظ (٢٠١٢)، أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٢٠- مصطفى، صلاح وعمر، فدوى (٢٠٠٨)، مقدمة في الإدارة والتخطيط التربوي، ط (١)، الرياض: مكتبة الرشد.
- ٢١- مصطفى، يوسف (٢٠٠٢)، أسلوب القيادة التحويلية كمدخل لتحسين أداء مدير المدرسة في مصر، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٥ (٧)، ٦٥-٧٨.
- ٢٢- وزارة التربية والتعليم الأردنية (٢٠١٠)، الإطار العام للسياسة التربوية من الموقع الإلكتروني www.moe.gov.jo/files/gfs.doc ، استرجع بتاريخ ١٥ - حزيران ٢٠١٣.

المراجع الأجنبية:

- 1- Aydin, B, (2012), Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions, *International Online Journal of Educational Sciences*, ISSN: 1309-2707, 4 (3), pp,581-591.
- 2- Barbuto, J, and Burbach, M, (2006), The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials, *The Journal Of Social Psychology*, 146(1), pp,51-64.
- 3- Barnett, R, and McCormick, J, (2003), Vision relationships and teacher motivation: A case study, *Journal of Educational Administration*, 41(1),pp, 84-92.

- 4- Barnett, K; McCormick, J, and Conners, R, (2005), Transformation leadership in Schools panacea placebo or problem?, *Journal Of Educational Administration*, 39(1), pp, 24-46,
- 5- Bass, B, and Avolio, B, (1994), *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, London: Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- 6- Bass, B, and Riggio, R, (2006), *Transformational Leadership*, (Second Edition), Lawrence Erlbaum Associates: Publishers, Mahwah, New Jersey: London.
- 7- Conger, M (2002), *Leadership: learning to share the vision, organizational dynamics*, winter, 19(3), pp, 187-209.
- 8- Gibson, I, and Donnelly, K, (2003), *Organizations, Behavior Structure*, Baronesses: Mc Grow- Hill, Companies,
- 9- Kendra, C, (2013), *Transformational Leadership, What Is Transformational Leadership?*, Available at <http://psychology.about.com/od/leadership/a/transformational.htm> , (accessed on July19 2013).
- 10- Michael, P (2008), *Emotional Intelligence And Critical Thinking Relationships To Transformational Leadership*, Unpublished doctoral dissertation, University of Phoenix, North America.
- 11- Murphy, L (2005), Transformational Leadership: A Cascading Chain Reaction, *Journal Of Nursing Management*, 13 (1), pp, 310-322,
- 12- Moolenaar, N; Alan, J, and Peter, S, (2010), Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools' Innovative Climate, *Educational Administration Quarterly*, 46 (5), pp, 670-684.
- 13- Nienke, M (2010), *Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership*, Social Network Position, and Schools Innovative Climate. Available at <http://eaq.sagepub.comLcontentL46L5L623.abstract>.
- 14- Sagnak, M, (2010), The relationship between transformational school leadership and ethical climate, *Educational Sciences Theory and Practice*, 10 (2), pp, 1135- 1152.
- 15- Sorenson, G, and Goethals, R, (2006), *The Quest for a General Theory of Leadership*, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

- 16- Steven, Donald, (2012), *What Makes a Transformational Education Leader? An Investigation In to The Antecedent Experiences Of K-12 Transformational Leadership*, Unpublished doctoral dissertation, Montana State University, Bozeman, Montana,
- 17- Stewart, Jan, (2006), Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood, *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54, pp,1-24,
- 18- Yukl, G, (2006), *Leadership In Organizations*, 6th ed, New Jersey: Pearson Prentice Hall,

ملحق (١)

استبانة الدراسة

حضرة المعلم / المعلمة الأفاضل....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري

المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان"

فيرجى قراءة الاستبانة المرفقة قراءة متأنية والإجابة على فقراتها بكل دقة وموضوعية،

وذلك بوضع علامة (X) في الفراغات التي تناسب اختياراتكم.

علماً بأن إجاباتكم ستكون موضع سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي.

وشكري الجزيل لكم

الباحثة

إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن

الجزء الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
 - الخبرة التعليمية: ١٠ سنوات وأقل ١١ سنة وأكثر
 - المؤهل العلمي: بكالوريوس وأدنى ماجستير وأعلى
- الجزء الثاني: فيما يأتي مجموعة فقرات على كل مجال من مجالات الأداة، يرجى (X) تحت درجة المقياس التي تنطبق على الفقرة،

الأهمية					الفقرات	الرفض	الممارسة				
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً			ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
التأثير المثالي											
					يملك رؤية واضحة مشوقة للمستقبل.	١					
					يعمل على إيصال الرؤية إلى العاملين معه.	٢					
					يلتزم بالقيم المثلى في سلوكه.	٣					

					٤	يتمتع بثقة ذاتية عالية.
					٥	يتمتع بالصدق مما يعزز الثقة به.
					٦	يتمتع بمهارات قيادية تعزز الثقة به.
					٧	يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة.
					٨	يملك القدرة على إقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل.

					٩	يتصرف بشكل نموذجي يسعى العاملون لمحاكاته.				
					١٠	يحظى باحترام من جميع العاملين معه.				
					١١	يعطي اهتماماً كبيراً لبرامج التغيير والتطوير.				
					١٢	يزود العاملين بالملاحظات والنقد البناء.				

					١٣	يتخذ قرارات إدارية جريئة.
التحفيز الإلهامي						
					١٤	يشرك العاملين في صياغة رؤية المدرسة.
					١٥	يسـتـطـيع تحويل الرؤية إلى واقع ملموس.
					١٦	يعمل على تنمية العاملين معه ليكونوا قادة جدد.
					١٧	يشجع العمل الجماعي مهما كانت انجازاته صغيرة.

				يعتبر الأخطاء تجارب علمية مفيدة.	١٨				
				تسجم أقواله مع أفعاله.	١٩				
				يهتم بتحفيز العاملين لتحقيق أهداف ورؤية مشتركة.	٢٠				
				يوجه العاملين للعمل بتفأؤل وبروح الفريق الواحد.	٢١				

					يفوض العاملين معه بتحقيق الأهداف المرجوة.	٢٢					
					يتمتع بمهارات اتصال فعالة.	٢٣					
الاستشارة الفكرية											
					يعمل على توطين ثقافة التغيير والتطوير بعقلانية.	٢٤					
					يساعد العاملين معه على إظهار أقصى قدراتهم.	٢٥					

				يقدم العون والمساندة للعاملين معه لتطبيق أفكار جديدة إبداعية.	٢٦				
				يسمح بقدر كبير من المخاطر المحسوبة في اتخاذ القرارات.	٢٧				
				يشجع العاملين معه على الإبداع في حل المشكلات المعقدة.	٢٨				
				يشجع العاملين معه على إعادة	٢٩				

					النظر في الأفكار والحلول.					
					يحاول التعرف على ما يريده العاملين في حياتهم الوظيفية.	٣٠				
					يحفز العاملين معه على التقويم الذاتي لأدائهم.	٣١				
					بيدي الثقة في مقدره العاملين على تحمل المسؤولية.	٣٢				

الاعتبار الفردي										
					يراعي الفروق الفردية بين العاملين معه.	٣٣				
					يستمع جيداً لوجهات نظر العاملين في مختلف الأمر.	٣٤				
					يركز على التعليم الذاتي المستمر.	٣٥				
					يهتم بتحقيق احتياجات ورغبات العاملين معه.	٣٦				
					يقدر مجودات الآخرين ويعترف بها.	٣٧				

					يحترم قناعات وآراء العاملين معه.	٣٨					
					يمارس دور المدرّب للعاملين معه.	٣٩					
					يسعى إلى جعل مهام العاملين معه أكثر قيمة ومعنى.	٤٠					
					يحرص على تكافؤ السلطة مع المسؤولية.	٤١					
					يفوض بعض الصلاحيات للعاملين معه على أسس علمية ليزيد من خبراتهم.	٤٢					

ملحق (٢)

أسماء محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	اسم الجامعة
١	أ. د أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
٢	أ. د هاني الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
٣	أ. د سليمان اللوزي	إدارة أعمال	جامعة البلقاء التطبيقية
٤	د. محمد عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
٥	د. نواف شطناوي	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
٦	د. جمال العمري	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
٧	د. محمد حمادات	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
٨	د. عمر الرابعة	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
٩	د. جاسر الرفاعي	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
١٠	د. يسرى العلي	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية

Reality of Transformational Leadership Practices among Principals of Public Schools in the Capital Governorate, Amman

Dr, Eman J, Abdulrahman

Assistant Professor

Department of Educational Sciences

Faculties of Human Sciences Salt

Al-Balqa Applied University

Abstract

This study aims at eliciting the teachers' perspectives on the reality of transformational leadership practices among principals of Secondary Public Schools in Amman, Analytical descriptive approach was used to achieve the study objectives based on a random sample of (335) teachers.

The findings of the study revealed a descending order of the dimensions of the transformational leadership practices as follows: inspirational stimulation, intellectual motivation, ideal affect, and individual consideration, Also, the findings suggested that the dimensions of the importance of transformational leadership practices are ranked in descending order as follows: individual consideration, intellectual motivation, Inspirational stimulation, ideal affect.

Finally, the findings of the study revealed no statistically significant differences with regard to all the study' variables, whereas there are statistically significant differences regarding the importance of transformational leadership practices to the educational experience variable in favor of the educational experience category (11 years and more).

The study recommended that employees should participate in shaping the future vision of their schools as this would encourage them to take wide responsibilities in implementing this vision.

Keywords: Transformational leadership, inspirational stimulation, intellectual motivation, ideal affect, individual consideration.

تطبيق قواعد فقه الموازنات والمقاصد على نازلة تمثيل الصحابة

د. عبدالسلام إبراهيم محمد الحصين

الأستاذ المشارك بقسم أصول الفقه – كلية الشريعة والدراسات الإسلامية
في الأحساء – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المستخلص:

إن قضية التمثيل من المسائل الحادثة، وقد ظهر أثرها يكبر ويتسع مع اتساع دائرة الإعلام، وسرعة انتقاله بين المجتمعات، بل أصبح مصدرًا من مصادر تلقي المعلومات والثقافات والأفكار، عن طريق تقمص بعض الشخصيات التاريخية، التي لها أثر فيمن حولها، أو باستحداث شخصيات جديدة.

ومع أن التمثيل في ذاته محل جدل بين علماء المسلمين، منذ ظهوره كوسيلة للترفيه والتسلية، إلى تطوره بهذا الوضع الحالي، إلا أن الجدل حوله قد ازداد حين غزا هذا التمثيل الجليل الفاضل، من الرعيل الأول لهذه الأمة، والذي تميز بمميزات وخصائص لا يمكن أن توجد فيمن بعده.

ومحل النزاع هو في مدى تحقق المصلحة المرجوة، وانعدام المفسدة المتوقعة حصولها، فمن يرى جواز التمثيل يحرص على إبراز المصالح، وأنها أرجح من المفسد، ويقابله الفريق الآخر بإبراز المفسد، وأن المصالح لا تساوي شيئًا أمامها.

وقد قام الباحث بجمع كل ما وقف عليه من مصالح تمثيل الصحابة ومفسده، ثم طبق عليها قواعد مقاصد الشريعة، ووزنها بمعياري النوع والكم؛ ليتبين بوضوح وعلى وجه التفصيل أي المصالح أعظم فيجلب، وأي المفسد أعظم فيدفع.

الكلمات المفتاحية: علماء المسلمين، الصحابة، قواعد فقه الموازنات، المقاصد، التمثيل.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

فإن قضية التمثيل من المسائل الحادثة، وقد ظهر أثرها يكبر ويتسع مع اتساع دائرة الإعلام، وسرعة انتقاله بين المجتمعات، بل أصبح مصدرًا من مصادر تلقي المعلومات والثقافات والأفكار، عن طريق تقمص بعض الشخصيات التاريخية، التي لها أثر فيمن حولها، أو باستحداث شخصيات جديدة، فتغير بذلك أسلوب تلقي العلم قديمًا، والذي يحدث عن طريق نقل العلم عن قائله، مع احتفاظ القائل بتميز ذاته عن ذات القائل، فأصبح عن طريق تجسيد شخصية القائل نفسه، واستحضار زمانه ومكانه بكل تفاصيله.

إن التمثيل في ذاته كان محل جدل بين علماء المسلمين، منذ ظهوره كوسيلة للترفيه والتسلية، إلى تطوره بهذا الوضع الحالي، وزاد الجدل فيه حين غزا هذا التمثيلُ الجيلَ الفاضل، من الرعيل الأول لهذه الأمة، والذي تميز بمميزات وخصائص لا يمكن أن توجد فيمن بعده.

إن الرغبة في نشر سيرة ذلك الجيل لأكبر عدد من الناس، وتصحيح بعض المعلومات المغلوطة عنهم، حملت بعض الأختيار على اقتحام مجال التمثيل؛ لإبلاغ هذه الرسالة، وتحقيق تلك المصالح، لكن التمثيل في ذاته وواقعه، وواقع أصحابه، يكتنفه عدد من المفاصد المحرمة، التي منعت كثيرًا من الأخيار والصالحين من الولوج في دهاليزه، وابتعدوا عنه وعن أهله بافتتاح قنوات خاصة بهم، وابتكار طرق جديدة لنشر العلم، واستغلال وسيلة الإعلام بعيدًا عن تلك المفاصد.

إن هذا الواقع أفرز جدلاً بين المسلمين، في وزن المصالح والمفاسد لمثل هذه الأعمال، وظهر سؤال مهم، وهو: هل تمثيل الصحابة تبلغ مصلحته إلى الدرجة التي يُلغى معها النظر إلى مفاسد التمثيل، أم أن المفاسد في هذا العمل أرجح وأبلغ من مصالحه، فيكون دفعها أولى من جلبها؟

إن هذا البحث يحاول أن يجيب على هذا السؤال، ويزن مصالح التمثيل ومفاسده بمعياري المقاصد الشرعية، وفقه الموازنات بين المصالح والمفاسد، وذلك بتطبيق قواعد المقاصد وفقه الموازنات على هذه النازلة، ولهذا وسمته ب: تطبيق قواعد فقه الموازنات والمقاصد على نازلة تمثيل الصحابة.

مشكلة البحث

في ضوء العرض السابق تبرز مشكلة البحث الرئيسية، وهي: تعارض المصالح والمفاسد في نازلة تمثيل الصحابة، وهي فعلاً نازلة ما كان للسابقين فيها كلام في ذاتها؛ لأنها من إفرازات هذا الزمن في تطوره، وتنوع أساليبه.

وهي امتداد للخلاف القائم في التمثيل ذاته، لكنه أخذ طابعاً آخر؛ لما تعلق بجبل الصحابة المتفق على عدالته وصفائه وفضله على من بعده.

ومع أن التمثيل قد غزا من هم أفضل من الصحابة، وهم الأنبياء، ولكن كان هذا على نطاق محدود، كما أن استنكاره كان شديداً، ولهذا يكاد أن يقل أو يعدم قائل من أهل العلم المعتبرين بجواز ذلك.

أما تمثيل الصحابة فقد كان له حضور كبير في الساحة، وجرى بشأنه نزاع طويل، وظهر من أهل العلم من يقول بالجواز، ومثل عدد من الصحابة في تمثيلات مختلفة، بل حتى الخلفاء الراشدون جرى تمثيلهم، وتقمص شخصياتهم.

ولأجل ذلك وقع الاختيار على هذه النازلة، بهدف إجراء موازنة دقيقة بين

مصالح ومفاسد تمثيل الصحابة، تهدف إلى تفعيل قواعد المقاصد وفقه الموازنات في الواقع، للتوصل إلى القول الصحيح، الذي تتحقق به المصالح الراجحة، وتندفع به المفاسد الراجحة.

أسئلة البحث

بناء على ما سبق فإن البحث يحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- ما هي مصالح تمثيل الصحابة؟
- ٢- ما هي مفاسد تمثيل الصحابة؟
- ٣- ما هو وزن المصالح والمفاسد لهذه النازلة بمعيار الكم والنوع.
- ٤- ما هي القواعد المؤثرة في وزن المصالح والمفاسد لهذه النازلة.

الدراسات السابقة

لهذا البحث ثلاثة جوانب، ورابط يربط بينها:

أما جوانبه الثلاثة فهي: تمثيل الصحابة، وقواعد فقه الموازنات، وقواعد المقاصد.

وأما الرابط فهو: تطبيق القواعد على تمثيل الصحابة.

أما مسألة التمثيل فالكثبات فيها كثيرة، كما أن كلام أهل العلم في تمثيل الصحابة كثير أيضاً، فقد صدرت فيه فتاوى من جهات علمية متعددة، كهيئة كبار العلماء في المملكة العربية السعودية، ومن مجمع الأزهر، ومن مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي، ومن غيرها، وصدرت فيه فتاوى من أفراد يمثلون أنفسهم، وصدرت مؤلفات خاصة في بيان حكم تمثيل الصحابة.

ومن آخر المؤتمرات في بحث هذا الموضوع، ما عقده مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة التعاون الإسلامي، في دورته الحادية والعشرين، المنعقدة في الرياض، بجامعة

الإمام محمد بن سعود الإسلامية، في الفترة من ١٥ - إلى ١٩ محرم / ١٤٣٥، وكان عنوان المحور: تجسيد الأنبياء والصحابة في الأعمال الفنية، وقدم فيه أربعة عشر بحثاً، تعرض الباحثون فيها للأقوال والأدلة، وذكر المصالح والمفاسد في هذه الأعمال، ومع ذلك لم يخرج المجمع في هذا الموضوع بقرار، بل رأى - بعد الاستماع للأبحاث والنقاش الدائر حولها - تأجيل بحثه إلى الدورة القادمة، وإعداد بحوث أخرى فيه، وهذا يدل على دقة الموضوع، وتداخل مصالحه ومفاسده، هذا مع أن البحوث كلها قد اتفقت على تحريم تمثيل الأنبياء، ولكنها اختلفت في حكم تمثيل الصحابة.

وأما قواعد فقه الموازنات، وقواعد المقاصد، ففيه كتابات كثيرة كذلك، اعتنت بتأصيل هذا العلم، ودراسة جميع مسائله، والتنبيه على قواعده.

أما الموازنة بين المصالح والمفاسد في هذه النازلة، فلم أقف على من اعتنى به عناية خاصة، ولكن وجدت مقالين يمكن أن يكون لهما تعلق بهذا الموضوع:

المقال الأول: تمثيل الصحابة بين المصلحة والمفسدة، د. عبد الرحمن بن حسن النفيسة، منشور في موقع رسالة الإسلام، الملتقى الفقهي، <http://fiqh.islammmessage.com/NewsDetails.aspx?id=5534>، وقد تحدث فيه عن تعريف التمثيل، والصحابة، وتحريم إيذائهم، وأن الأصل في التمثيل المنع وليس الإباحة، وأن التمثيل ليس فيه مصلحة للدين، وأن تمثيل الصحابة لا يخدم التاريخ، وأن طبيعة التمثيل تتنافى مع تمثيل الصحابة، وأن إباحة التمثيل سيكون سبباً للخلاف، وأن التمثيل يحط من قدر الصحابة ومهابتهم، وأن الغالب في التمثيل البحث عن المادة. ولم يتطرق الكاتب للموازنة بين المصالح والمفاسد، وإنما جعل التمثيل مفسدة محضة، وأن المصالح المزعومة فيه ليست بشيء في مقابل المفاسد، بل هي متوهمة لا حقيقة لها.

الثاني: من مفاسد تمثيل الصحابة رضي الله عنهم، لعبد الرحمن السديس، وهو منشور في ملتقى أهل الحديث <http://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=255619>، وقد جمع فيه مفاسد تمثيل الصحابة، والتي تقتضي تحريم هذا الفعل.

وفي المؤتمر الذي عقد في رحاب كلية الشريعة بجامعة أم القرى في الفترة ٢٧ - ٢٩ / ١٠ / ١٤٣٤ عن فقه الموازنات ودوره في الحياة المعاصرة، كان من ضمن محاوره محور عن دور فقه الموازنات في تمثيل الصحابة في وسائل الإعلام وغيرها، تركزت جل البحوث فيه على عرض الآراء الفقهية والاستدلال لها، وفي ضمن ذلك ذكر المفاسد والمصالح المرتبة على هذا العمل، والموازنة بينها باختصار.

وعلى هذا؛ فإن الجديد في هذا البحث هو تطبيق قواعد فقه الموازنات والمقاصد على هذه النازلة؛ للوصول إلى حكم تمثيل الصحابة في هذا الزمن الذي امتزجت مصالحه بمفاسده.

خطة البحث

اقتضت طبيعة البحث أن تتكون خطته من مقدمة، وتمهيد وثلاثة مباحث، وخاتمة:

المقدمة، وفيها مشكلة البحث، وأسئلته، والدراسات السابقة، وخطة البحث، ومنهجه.

التمهيد في: تعريف الصحابة، وقواعد فقه الموازنات والمقاصد، والتمثيل.

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف الصحابة.

المطلب الثاني: تعريف قواعد فقه الموازنات والمقاصد.

المطلب الثالث: تعريف التمثيل.

المبحث الأول: المصالح الواقعة والمتوقعة في تمثيل الصحابة.
المبحث الثاني: المفاسد الواقعة والمتوقعة في تمثيل الصحابة.
المبحث الثالث: وزن مصالح ومفاسد تمثيل الصحابة بميزان قواعد فقه الموازنات والمقاصد.

وفيه تمهيد، ومطلبان:

التمهيد في: إشكالية تداخل مصالح ومفاسد تمثيل الصحابة، وأثره في الواقع.
المطلب الأول: وزن المصالح والمفاسد بميزان المقاصد الشرعية.
المطلب الثاني: وزن المصالح والمفاسد بميزان قواعد فقه الموازنات.
الخاتمة، وفيها أهم نتائج البحث وتوصياته.
مراجع البحث.

منهج البحث

إن هذا البحث تطبيقي في المقام الأول، ولهذا حرصت أن يكون التركيز فيه على هذا الجانب، وابتعدت عن التوسع في الكلام على تأصيل فقه الموازنات، واستعراض قواعده، أو تأصيل علم المقاصد، وبيان قواعدها؛ لأن هذا قد يُخرج البحث عن مساره، وتكثر به صفحاته، كما أنني لم أتعرض للخلاف في مسألة التمثيل، وإنما كان الجهد منصباً على جمع ما قيل من المصالح والمفاسد في هذا الفعل، ثم وزنه بميزان المقاصد الشرعية وقواعدها.

وقد جمعت أغلب مادة البحث من الشبكة العنكبوتية، ومن كلام العلماء المعاصرين حول مسألة تمثيل الصحابة، وحرصت على نقل كلامهم كما هو بلا تدخل، إلا حين تقتضي الحاجة ذلك.

إن الكلام حول هذه النازلة في مواقع الشبكة العنكبوتية كثير، ولكنه متكرر، فترى الفكرة تدور بين عدد من الأشخاص، تختلف ألفاظهم، وتتفق معانيهم وأفكارهم، فجمعت خلاصة ذلك كله، وأبرزت الفكرة المقصودة من كلام كلا الطرفين، وصغته في شكل مصلحة أو مفسدة.

ثم شرعت بعد ذلك بوزن هذه المصالح والمفاسد بمقياس النوع والكم، وباستحضار القواعد التي لها أثر في الموازنة بين المصالح والمفاسد.

وهذا جهدي الذي استطعته في هذا البحث، وهو جهد المقل، فعسى الله أن ينفع به، ويجعله خالصاً لوجهه، موافقاً لشرعه، مقتنياً سنن نبيه صلى الله عليه وآله وسلم.

التمهيد

تعريف الصحابة، وقواعد فقه الموازنات والمقاصد، والتمثيل.

المطلب الأول: تعريف الصحابة

يطلق مصطلح الصحابي على ذلك الجيل العظيم الذي صحب النبي صلى الله عليه وآله وسلم، وأمن به في حياته، وناصره وجاهد معه.

وهي مرتبة شريفة، ومكان عظيم، سببها التشرف برؤية النبي صلى الله عليه وآله وسلم، والجهاد معه.

وقد اختلف أهل العلم فيمن يطلق عليه هذا الاسم، فيطلقه جمهور الأصوليين على من اتصف بصفات زائدة على مجرد رؤية النبي صلى الله عليه وآله وسلم على الإسلام، فيرون أنه من طالت صحبته ومجالسته للنبي صلى الله عليه وآله وسلم.

وأما جمهور المحدثين فيطلقونه على كل من رأى النبي صلى الله عليه وسلم وهو مسلم عاقل مميز، ومات على الإسلام^(١).

ولا شك أن شرف الصحبة يدركه من اتصف بهذه الصفة، ولكن منزلتهم متفاوتة، ومراتبهم مختلفة، فبعضهم طالة ملازمته وصحبته للنبي صلى الله عليه وآله وسلم، وله مواقف عظيمة، ومشاهد كبيرة، وبعضهم أقل من ذلك، وبعضهم كثرت روايته عن النبي صلى الله عليه وآله وسلم، وظهر فقهه، وقصده الناس للفتيا، وبعضهم دون ذلك، ولذلك تختلف الأحكام المختصة بهم في الحجية والمكانة والتعظيم بحسب منازلهم.

(١) الغزالي، المستصفى (٣٠٩/١)؛ الزركشي، البحر المحيط (٣٠١/٤)؛ ابن حجر، الإصابة في تمييز الصحابة (١٦/١ - ١٩)؛ النملة، مخالفة الصحابي للحديث النبوي (٣٥ - ٣٧).

المطلب الثاني: تعريف قواعد فقه الموازنات، والمقاصد

القواعد جمع قاعدة، وأصلها قعد، وهي في اللغة تدل على ما يضاهاه الجلوس، وإن كانت تستعمل في غير هذا المعنى، فتطلق القاعدة في اللغة على أساس الشيء، وتدخل في استعمالات كثيرة في اللغة تعود إلى هذا المعنى^(١). وفي الاصطلاح، هي: قضية كلية منطبقة على جميع جزئياتها^(٢). وهذا التعريف للقاعدة في الاصطلاح لا يختص بعلم دون علم، بل يصلح لتعريف القاعدة في كل فن توجد فيه، ويتحدد موضوع القاعدة بحسب العلم الذي تضاف إليه.

والمقصود هنا قواعد فقه الموازنات، وقواعد المقاصد.

وأما الموازنات فجمع موازنة، وهي على وزن مفاعلة، تكون بين شيئين يوزن أحدهما بالآخر، فأصلها من وزن، والوزن في اللغة كما يقول ابن فارس^(٣): "الواو والزاء والنون: بناء يدل على تعديل واستقامة...، وهذا يوازن ذلك أي هو محاذيه، ووزن الرأي: معتدله، وهو راجح الوزن إذا نسبوه على رجاحة الرأي وشدة العقل". وقال الفيروز آبادي^(٤): "وازنه: عادله وقابله وحاذاه". وهذه الموازنة تكون بين مصالح الأفعال ومفاسدها عند تعارضها، ونتيجتها معرفة الحكم الشرعي بترجيح الراجح منها.

(١) ابن فارس، مقاييس اللغة (١٠٨/٥ - ١٠٩)؛ ابن منظور، لسان العرب (٣٥٧/٤ - ٣٦٦).

(٢) الجرجاني، التعريفات (٧١).

(٣) ابن فارس، مقاييس اللغة (١٠٧/٦).

(٤) الفيروز آبادي، القاموس المحيط (١٢٣٨).

ففقهاء الموازنات هو: إدراك ما يجب فعله عند تعارض المصالح والمفاسد، بجلب الأصلح، ودفْع الأفسد.

وهو مبني على فهم حقيقة الواجب في الشرع ومعرفة مراتبه، وفهم الواقع في الخلق ومعرفة مراتبه، ثم تنزيل هذا الفهم على الواقع ليقدم الأرجح من المصالح، ويدفع الأرجح من المفاسد^(١).

وقواعد فقه الموازنات، هي قضاياها الكلية، التي يكون الحكم فيها بترجيح مصلحة على مصلحة، أو على مفسدة، أو ترجيح مفسدة على مفسدة، أو على مصلحة.

وأما المقاصد، فجمع مقصد، وهو بالكسر اسم مكان لما قُصد، أو لموضع القصد، وبالفتح مصدر ميمي، فعله قصد، يقال: قصده قُصدًا ومقصدًا، وهو يدل على عدد من المعاني، منها: إتيان الشيء وأمه، ومنها: الاستقامة والعدل والتوسط في الشيء^(٢).

وتطلق في الاصطلاح على المعاني الكلية التي شرعت لأجلها الأحكام، والتي يكون بها صلاح الدارين^(٣).

- (١) ابن عمر، مقاصد الشريعة عند الإمام العز بن عبد السلام (٢٢٩ - ٢٣٠)؛ الطائي، الموازنة بين المصالح دراسة تطبيقية في السياسة الشرعية (٦٣ - ٧٣)؛ ملحم، تأصيل فقه الأولويات (٤٨ - ٥١)؛ القحطاني، فقه الموازنات (٩ - ١٠)؛ محمود، نظرية الموازنة بين المنافع والمضار في إطار القانون العام (٢٠ - ٢٨)؛ سويد، فقه الموازنات بين النظرية والتطبيق (٢٧).
- (٢) ابن فارس، معجم اللغة (٩٥/٥)؛ ابن منظور، لسان العرب (٣٥٢/٤ - ٣٥٣)؛ مجموعة مؤلفين، المعجم الوسيط (٧٣٨/٢)؛ الربيع، علم مقاصد الشريعة (١٩).
- (٣) ملحم، تأصيل فقه الأولويات (٥٣)؛ الربيع، علم مقاصد الشريعة (٢١).

وقواعدها هي قضاياها الكلية التي تعبر عن معنى عام، مستفاد من أدلة الشريعة المختلفة، تتحقق به مصالح العباد في الدارين^(١). وقد يلاحظ شيء من التوسع في إطلاق القاعدة على بعض المعاني الكلية، التي سيرد ذكرها عند وزن المصالح والمفاسد بها. والفرق بين قواعد فقه الموازنات والمقاصد هو أن قواعد فقه الموازنات تختص بحالات التعارض فقط، وأما قواعد المقاصد فهي أعم من ذلك، فتشمل ما فيه تعارض، وما ليس فيه تعارض.

المطلب الثالث: تعريف التمثيل

التمثيل يطلق على فن من الفنون، والذي يراد به محاكاة عمل من الأعمال، حقيقة كان أو خيالاً، بأسلوب درامي، مشفوع بأشياء ممتعة. وهذا الفن يقوم على مجموعة من الأمور:

- ١ - وجود قصة، ولو قصيرة، أو حادث يمكن محاكاته، سواء كان واقعياً أو متخيلاً.
- ٢ - وجود من يمثل الواقعة، يسمون ممثلين.
- ٣ - قواعد فنية يلتزم بها أهل التمثيل.
- ٤ - قصد التأثير^(٢).

(١) الكيلاني، قواعد المقاصد عند الإمام الشاطبي (٥٥).

(٢) الغزالي، حكم ممارسة الفن في الشريعة الإسلامية (٢٨٦ - ٢٨٧).

المبحث الأول: المصالح الواقعة والمتوقعة في تمثيل الصحابة

إن الحديث هنا سيكون عن مصالح التمثيل عمومًا، ومصالح تمثيل الصحابة على وجه الخصوص، وربما تداخل الحديث عنهما في مكان واحد.

١ - إن التمثيل في ذاته ليس محرماً؛ إذ ليس فيه مفسدة تقتضي تحريمه، ولم يوجد دليل خاص أو عام يمكن أن يستفاد منه ذلك، فيكون من قبيل المباحات، والمباح مصلحة وليس بمفسدة^(١).

٢ - إن التمثيل وسيلة من الوسائل المهمة للتوجيه والتثقيف العلمي الضروريين، وبه تهذب النفوس وتُرقى الأخلاق، وهو أداة من أدوات التعبير المحببة لنفوس المشاهدين، وله تأثير كبير على عقليات الناس، فيمكن أن يستغل في التثقيف المفيد، وبث العلم النافع، وترسيخ الأفكار الجيدة، وإرشاد الناس إلى ما يدفع عنهم المهالك، وبأخذ بأيديهم إلى مسالك النجاة، كما يمكن استيعاب عدد كثير من الناس من خلاله، ويمكن الوصول به إلى شرائح من المجتمع لا يمكن الوصول إليهم إلا بهذا الطريق، فصار ضرورياً في عصرنا الحديث؛ للدعوة إلى الله، ومواجهة أعدائنا من خلاله^(٢).

٣ - هذه التمثيليات تبين تاريخنا، وحضارتنا، وديننا من منظور صحيح، تمثل الرؤية الإسلامية، وتتميز بالصفاء الفكري والثقافي، وإبراز الجانب الحضاري لهذه الأمة، وإبراز أهمية القيم والمبادئ الرفيعة التي رفعت وأظهرت هذه الأمة،

(١) فتاوى رشيد رضا (٣/١٠٩٠)، نقلاً عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٢٩٩)؛ الغزالي، حكم ممارسة الفن (٢٩٤).

(٢) الغزالي، حكم ممارسة الفن (٣١٢، ٣١٤)؛ النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة،

فتاوى موقع جبل الله، <http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>؛

<http://www.hablullah.com/?p=1181>

وإظهارُ محاسن الصحابة، وجهادهم مع رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم، وكثير من وقائع التاريخ، وأحداث السياسة، ومواقف الأبطال في ساحات الجهاد، والدفاع عن الأوطان، ينبغي أن يتجدد ذكرها وينادى بها؛ لتكون فيها القدوة الحسنة للأجيال الحديثة، ويحصل بها الاتعاظ بسيرتهم ومبادئهم العالية، مع التحفظ والتحري لضبط سيرتهم دون إخلال بها من أي جهة كانت^(١)، وفيها تعديل للمفاهيم الخاطئة والمشوهة، وكشف زيف الروايات الموضوعة التي وقع فيها بعض الكتاب، وذلك بالحرص على التدقيق، ومراجعة النصوص من قبل مجموعة من العلماء وأهل الاختصاص، ومن الممكن في المستقبل أن تقدم للشعوب والأمم الأخرى حتى يتعرفوا علينا أكثر من خلالها، وتكون من ضمن وسائل الدعوة إلى الله، وإلى هذا الدين العظيم^(٢).

٤ - تخفيف الشر الموجود في وسائل الإعلام، وتحقيق اجتماع البيت الواحد على مشاهد نظيفة نوعاً ما؛ لأن في هذه المسلسلات احتشاماً، وهذا نوع من تدافع الخير والشر^(٣).

(١) فتاوى رشيد رضا (٢٣٤٨/٦)، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣٠١/٣).

(٢) فتوى الأزهر، مجلة الأزهر، محرم ١٣٧٩هـ، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣١٩/٣ - ٣٢٠)؛ قصص الأنبياء في السينما، محمد علي ناصف، مجلة الأزهر، محرم ١٣٨٢، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣٢٦/٣)؛ فتاوى رشيد رضا (٢٣٤٨/٦)، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣٠١/٣)؛ الصلبي، مقابلة معه في موقع الإسلام اليوم: <http://islamtoday.net/nawafeth/services/saveart-90-138508.htm>.

(٣) الصلبي، مقابلة في موقع الإسلام اليوم: <http://islamtoday.net/nawafeth/services/saveart-90-138508.htm>.

المبحث الثاني: المفاسد الواقعة والمتوقعة في تمثيل الصحابة

١ - إن التمثيل في ذاته مفسدة؛ لأنه حال من أحوال اللهو والتسلية وشغل فراغ الوقت، فمُشاهدته في الغالب لا يريد من المشاهدة ما فيه مجالاً للعظة والتأمل، وإنما يقصد من ذلك إشباع غرائزه بما يشرح النفس، وينسي الهموم، وينقل المرء من حال الجد إلى حال العبث والهزل^(١).

٢ - إن قيام الممثل بأداء أدوار حياة الصحابة - حال استحالة مساواته بهم، أو اقترابه من منزلتهم - يشعر بالتلازم بين شخصية الممثل والصحابي، وفي هذا تطاولٌ على مكانتهم العالية ومقاماتهم الرفيعة، وإيذاء لهم، والإيذاء منهي عنه، فالممثل إذا تقمص شخصية صالح أو نبيل أو شهيم أو عفيف أو جواد، فذلك لأجل ما سيتقاضاه ثمناً لذلك، ثم يعود إلى سيرته الأولى^(٢).

وفي هذا يقول رشيد رضا مبيناً تحريم تمثيل الأنبياء من هذا الوجه من المفسدة^(٣): "إن أكثر الممثلين لهذه القصص من سواد العامة، وأرقاهم في الصناعة لا يرتقي إلى مقام الخاصة، فإذا فرضنا أن جمهور أهل العرف لا يرون تمثيل الأنبياء إزاء بهم على إطلاقه، أفلا يعدون من الإزراء والإخلال بما يجب لهم من التعظيم أن يُسمى (السي فلان)، أو (الخواجة فلان) إبراهيم خليل الله، أو موسى كليم الله، أو عيسى روح الله، أو محمداً خاتم رسل الله؟! فيقال له في دار التمثيل: يا رسول الله، ما

(١) أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٢٩٤).

(٢) أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٢٩٤ - ٢٩٥)؛ قرار هيئة كبار العلماء (٣/٣٢٩)؛ النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة، <http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>؛

بيان رابطة علماء المسلمين، <http://www.dorar.net/art/1288>.

(٣) رشيد رضا، فتاواه (٤/١٤١٨)، نقلاً عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٣٠٧).

قولك في كذا، فيقول كذا، ولا يبعد بعد ذلك أن يخاطبه بعض الخلقاء بهذا اللقب في غير وقت التمثيل على سبيل الحكاية، أو من باب التهكم والزراية، كأن يراه بعضهم يرتكب إنمًا، فيقول له: مدد يا رسول الله، ألا إن إباحة تمثيل هؤلاء الناس للأنبياء قد تؤدي إلى مثل هذا، وكفى به مانعًا لو لم يكن ثم غيره".

٣ - إن أهم هدف لأهل التمثيل هو تحقيق المكاسب المادية، وهي لا تحصل إلا بمداعبة غرائز المشاهدين وشهواتهم، فإذا عرفنا أن غالب المشاهدين لا يقصدون من مشاهدتهم التمثيل إلا قضاء فراغ أوقاتهم بما فيه العبث واللهو والتسلية، وفهمنا أن أهم مقاصد الممثلين تحقيق الربح؛ فإنهم سيحرصون على إنماء رصيد مشاهدي مسرحياتهم بتحقيق رغبة المشاهد في إشباع غرائزه العاطفية، والزج بمثيرات الغريزة، والإغراق في الخيال وإلهاء الناس عما يفيد، وتجاوز الحقائق التاريخية إلى أمور ضرورية لتحقيق هذه المقاصد، ثم عرض ذلك على شاشات التمثيل وخشبات المسرح^(١).

٤ - إن اعتماد التمثيل في عرض المعلومات عن الصحابة إنما هو في غالبه من كتب التاريخ، وهذه الكتب يقع التساهل من مؤلفيها في تحقيق صحة الروايات التي يذكرونها، ويقع فيها من الكذب والتزوير ما لا يخفى على مطلع على حقيقة ذلك، فإذا كان كذلك، كان مادة التمثيل قائمة على هذه المعلومات غير الثابتة^(٢).

٥ - إن تمثيل الصحابة ينافي ما خصهم الله تبارك وتعالى من شرف الصحبة، وما كرمهم الله تبارك وتعالى به، مما هو مذكور في كتاب الله، وسنة نبيه صلى الله عليه

(١) أبحاث هيئة كبار العلماء (٢٩٥/٣)؛ بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢هـ؛ النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة، <http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>

(٢) أبحاث هيئة كبار العلماء (٢٩٥/٣).

وآله وسلم، ووجه المنافاة أن تمثيلهم يترتب عليه امتهانهم، وعدم تكريمهم وتعظيمهم وتوقيرهم، ويجعلهم مادة للمحاكاة^(١).

ويمكن إيضاح هذه الملازمة بين تمثيل الصحابي وامتهانته أو الإزراء به بذكر حكم تمثيل الأنبياء، يقول رشيد رضا في ذلك^(٢): "إن العرف الإسلامي العام يعد تمثيل الأنبياء عليهم الصلاة والسلام إهانة لهم أو مزرياً بقدرهم، ..

فإن قيل: إن بعض مسلمي مصر لا يعدون ذلك إهانة ولا إزراء..

نقول: إنما العبرة في العرف بالجمهور الذي تربي على آداب الإسلام وأحكامه، لا بالأفراد القلائل، ومن غلبت عليهم التقاليد الإفرنجية، حتى صاروا يفضلونها على الآداب الإسلامية، ... بل يغلب على ظني أن أكثر الناس يعدون تمثيل الأمراء والسلاطين وكبار رجال العلم والدين مما يزرى بمقامهم، ويضع من قدرهم، وأن أحداً من هؤلاء الكبراء لا يرضى لنفسه ذلك".

٦ - يترتب على تمثيل الصحابة تشكيك المسلمين في عقيدتهم ودينهم، وفتح باب الجدال والمناقشة في أصحاب النبي صلى الله عليه وآله وسلم^(٣).

ووجه وقوع هذه المفسدة هي: أن صورة الصحابة في نفوس الناس تتسع لتشمل صوراً مثالية كثيرة، وعند عرض صورة الواحد منهم على الواقع مجسدة بكل تفاصيلها، مع زيادة جانب الخيال الذي يتوقعه الكاتب والمخرج، وإبراز ما وقع

(١) قرار رابطة العالم الإسلامي، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٢٩٦/٣)؛ قرار هيئة كبار العلماء (٣٢٨/٣ - ٣٢٩)؛ بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢هـ؛ السبراك، تمثيل الأنبياء والصحابة:

<http://www.dorar.net/art/948>

(٢) رشيد رضا، فتاواه (١٤١٨/٤)، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣٠٦/٣ - ٣٠٧).

(٣) قرار هيئة كبار العلماء (٣٢٩/٣).

بينهم، فإن الناظر بحكم تأثره بالمشهد تتناقص هذه الصورة الراقية عنده، وتعرض للنقد، وتورث بين المختلفين في بعض القضايا المتعلقة بالصحابة شيئاً من التحزب للأراء، والانتصار لبعض الصحابة على بعض، وتهتز الصورة المستقرة في أذهان الناس لتلك القمم الشاخنة، وقد يؤدي ذلك إلى تشويه سيرتهم عند المشاهدين، وفي هذا مدعاة إلى عدم حبهم، والانصراف عنهم، مع أن المسلمين مأمورون - جميعاً - بحب الصحابة، ومنهينون عن إساءة الظن بهم، أو التطاول على مقاماتهم^(١).

٧ - أصحاب الشهرة من الصحابة يشتركون مع الرسل في حرمة الكذب عليهم، ومن ثم عدم جواز تمثيل أدوار حياتهم؛ وذلك لوجوب اتباعهم والاقتراء بهم، ومن ثم كان لهؤلاء الصحابة ما للرسل في حكم عدم جواز الكذب عليهم بتمثيل أدوار حياتهم؛ حيث لا يجوز تمثيل حياة الأنبياء أو الرسل بأي وجه؛ لما فيه من الكذب عليهم^(٢).

٨ - إن التمثيل على صورته الحالية تظهر النساء المسلمات فيه متبرجات، وتشغل به المرأة المسلمة عما هو أهم في دينها، ويحصل لها به اختلاط وخلوة وتبرج وسفور، وهذا فيه مفسد عظيمة أخلاقية^(٣).

(١) مجلة الأزهر، محرم ١٣٧٩ هـ، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٣٢٠ - ٣٢١)؛ قرار هيئة كبار العلماء في السعودية، أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٣٢٩)؛ النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة، <http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>
(٢) النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة، <http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>
(٣) رشيد رضا، فتاواه (٤/١٤١٨)، نقلا عن أبحاث هيئة كبار العلماء (٣/٣٠٣ - ٣٠٤)؛ بيان رابطة علماء المسلمين، <http://www.dorar.net/art/1288>.

٩ - إن التمثيل الواقع اليوم لا يخلو من المعازف، والآلات الموسيقية، وهي وإن كانت موسيقى تمثيلية، وليست غنائية، ولكن المعازف بجملتها محرمة، على أي وجه كان استخدامها.

١٠ - يتضمن تمثيل الصحابة ضرورة أن يقف أحد الممثلين موقف أبي جهل وأمثاله، ويجري على لسانه سب بلال، وسب الرسول صلى الله عليه وآله وسلم وما جاء به من الإسلام، ولا شك أن هذا منكر^(١).

١١ - يفتح تسويغ تمثيل الصحابة - حتى بالضوابط التي وضعها من أباح تمثيلهم - تمثيل أنبياء الله ورسله؛ إذ أدلة المجوزين واحدة^(٢).

المبحث الثالث: وزن مصالح ومفاسد تمثيل الصحابة بميزان قواعد فقه الموازنات والمقاصد

التمهيد في: إشكالية تداخل مصالح ومفاسد تمثيل الصحابة، وأثره في الواقع. إن هذه المسألة اجتهادية، وتحتاج أن يُنظر فيها بنظر دقيق، يستحضر فيه قواعد الموازنة بين المصالح والمفاسد، مع إدراك الواقع الذي تقع فيه هذه النازلة، ومدى أثره على الناس سلباً أو إيجاباً. وقد انقسم الناس بشأنها ثلاث فرق؛ فرقة رأت المنع مطلقاً، وفرقة رأت الجواز مطلقاً، وفرقة ترى التفريق بين بعض الصحابة، دون بعض.

(١) قرار هيئة كبار العلماء (٣/٣٢٩)؛ بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين

المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢ هـ.

(٢) بيان رابطة علماء المسلمين، <http://www.dorar.net/art/1288>.

و"المصالح المرجوة منها - في إطار الأحكام الشرعية - متداخلة، ومبادئ استنباط الحكم الفقهي الصحيح فيها مختلطة؛ ذلك أن تلك الوسيلة لا تقوم على الرواية المبنية على نقل القول عن القائل، وإنما تقوم على تجسيد القائل والتشبه به في سيماه وملبسه، بل وطريقة حديثه، والمسألة التي يتحدث فيها، ولهذا كان فيها قدر من الكذب القابع في استحضار الشخصية من غياهب الماضي، واستنطاقها بما قالته، أو مما يظن أنها قالته"^(١).

إن هذه الوسيلة في تبليغ سيرة الصحابة لم تكن معهودة من قبل، كما أن مسيرة التمثيل منذ نشأته إلى الآن لم تكن محل ثقة الأمة، من حيث المستوى الفكري والثقافي والأخلاقي لأصحابه، وما يقدمونه من مسلسلات وأفلام.

لكن شدة تأثير هذه الوسيلة على الناس، وسعة انتشارها، جعل فريقاً من طلبة العلم ومن القائمين على التمثيل ومن غيرهم يفكر في اقتحام ميادين التمثيل الجاد، يبتعد عن الخيال القصصي الروائي، ويرتفع في الظاهر عن الإسفاف في عرض تفاصيل العلاقات بين الجنسين، ويساهم في نشر ثقافة تاريخ الأمة، وإبراز أمجادها.

وبقطع النظر عن المقاصد الخفية للقائمين على ذلك من كل الأطراف؛ فإن الكلام عن مقاصد الناس ليس مما يحمد في هذا المكان، كما أنها ضرب من عالم الغيب، لا يحق لأحد اقتحامه إلا بأثارة من علم ظاهر، يستدل به دلالة يقينية على ما غاب عنه منها.

أقول بقطع النظر عن مقاصد القائمين على ذلك؛ فإن الهدف الظاهر من هذه الوسيلة هو نشر سيرة الصحابة، وبيان مسيرة الأمة الأولى، وإبراز حجم الجهد

(١) النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة،

<http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>

المبدول لنصرة هذا الدين، وشدة المواقف التي تعرضوا لها، وإظهار صبرهم في فراق الأهل، والولد، والقراية، والمال، والوطن، وصبرهم على الجوع والفقر، وقاتل الناس لهم، من أجل هذا الدين، ورغبة فيما عند الله.

إن هذا المقصد في الحقيقة عظيم؛ فإن معرفة سيرة الصحابة، والوقوف على مواقفهم العظيمة واجب؛ لأن هذه المعرفة تقود إلى تحقيق واجبات عظيمة، ولهذا ألف العلماء الكتب الكبيرة المبسطة والمختصرة في ذلك، وسعوا بكل جهدهم لإثبات كل ما روي عن الصحابة، وما نقل عنهم من أخبارهم بالأسانيد إليهم. ولكن الإشكال جاء من اتخاذ التمثيل وسيلة لذلك، ويأتي الإشكال من جهات ثلاث:

أولاً: أن التمثيل في ذاته محل خلاف بين العلماء؛ ففريق من الأمة لا يرى جوازه؛ لما فيه من الكذب، وتقمص الشخصيات الغائبة، والنطق على لسانها، بما قالته وما لم تقله، وتخيل تفاصيل الحوادث؛ لكي يكتمل بها مشهد التمثيل، حتى يكون صورة تشابه أو تقارب ما وقع بالضبط.

ثانياً: أن التمثيل في واقعه يشتمل على عدد من المحرمات، فلا يسلم من اختلاط النساء بالرجال، وتبرجهن، ومن الموسيقى، ومن محاذير أخرى، لا تحفى على متابع لهذا النوع من الفن.

ثالثاً: أن تقمص شخصيات الصحابة تنفر منه بعض النفوس، كما تنفر من تقمص شخصيات الأنبياء كثير من النفوس السوية، وسبب النفرة من كلا الموقفين تكاد تكون متحدة.

وتحت كل واحدة من هذه الجهات الثلاث تفاصيل من المفاصد، سبق ذكرها في المبحث السابق.

إن هذه الجهات الثلاث بالتحديد - في نظري - هي التي خلقت هذا الجو من الاختلاف والتداخل بين المصالح والمفاسد.

والمأمل في كلام من يرى الجواز يدرك أنه يتكلم عن المتوقع، لا عن الواقع، وأنه يتخيل صورة لما يفتي به، لا تتطابق كثيراً مع الواقع.

وفي هذا يقول رشيد رضا^(١): "لا أنكر أنه يمكن للكاتب العالم بأحكام الشرع وآدابه أن يكتب قصة تمثيلية، يودع بعض فصولها أعمالاً شريفة، وأقوالاً نافعة، إذا مثلتها امرأة مسلمة تبرز في دار التمثيل غير متبرجة بزينة، ولا مبدية لشيء مما حرم الله إبداءه من بدنها، ولا آتية بشيء من أعمال الفساد ولا من ذرائعه، فإن تمثيلها يكون بهذه الشروط مباحاً أو مستحباً.

مثال ذلك: أن تؤلف قصة في الترغيب في الحروب؛ للدفاع عن الحقيقة وحماية البلاد عند وجوبها باعتداء الأعداء عليها، ويذكر فيها ما روي عن الخنساء رضي الله عنها في حث أبنائها على القتال بالنظم والنثر، فمن ذا الذي يتجرأ على القول بتحريم ظهور امرأة تمثل الخنساء في مثل تلك الحال، التي هي مثال الفضيلة والكمال؟".

ثم قال: "ولكن إمكان وضع مثل هذه القصة، وهو من الممكنات التي لم تقع، لا يبنى عليه القول بإطلاق جواز ما هو واقع من التمثيل المشتمل على ما ذكرنا وما لم نذكر، من المنكرات المحرمة والمكروهة شرعاً".

ولهذا يشترط بعض من يفتي بتمثيل بعض الصحابة، كغير العشرة، وأمهات المؤمنين، وبنات النبي صلى الله عليه وآله وسلم، ثلاثة شروط:

(١) فتاوى رشيد رضا (٤/١٤١٨)، المنار (٢٠، ٢١/١٩١٧ - ٣١٦ - ٣١٦).

الشرط الأول: أن تكون الغاية من التمثيل هي إبراز ما في حياة هؤلاء الصحابة من معالم الخير البارزة، ومدى تمسكهم بدين الله، وما قدموه من غال ونفيس من أجل انتصار مبادئه وانتشار عدله وسماحته، والبعد عن جوانب الفتن التي تحتمل اختلاف وجهات النظر في حياة هؤلاء الصحابة، حتى لا نسيء إليهم من قبل المتلقين، الذين قد يسيئون الظن بهم، أو لا يحسنون فهم ما أسفر عنه اجتهادهم.

الشرط الثاني: أن يتم التمثيل بأسلوب صادق بعيد عن المبالغة التي تخرج بالسرد الموضوعي عن صدقه وحياده، ويبعد عن الإثارة التي قد تغري على التقليد أو تغليب جانب المفسدة على المصلحة في العمل.

الشرط الثالث: أن يكون الممثل - رجلاً كان أم امرأة - محمود السمعة، مرضى السيرة لا يؤخذ عليه ما يقدح في عدالته أو يجرح نزاهته، وأن يكون مشهوداً له بالخلق الجميل والفكر المستقيم^(١).

والمانع من جواز التمثيل يشكك في إمكانية تحقيق ذلك، كما جاء في قرار هيئة كبار العلماء^(٢): "ما يقال من وجود مصلحة، وهي إظهار مكار الأخلاق ومحاسن الآداب، مع التحري للحقيقة وضبط السيرة، وعدم الإخلال بشيء من ذلك بوجه من الوجوه؛ رغبة في العبرة والاتعاظ، فهذا مجرد فرض وتقدير؛ فإن من عرف حال الممثلين، وما يهدفون إليه عرف أن هذا النوع من التمثيل يآباه واقع الممثلين، ورواد التمثيل، وما هو شأنهم في حياتهم وأعمالهم".

(١) النجار، حكم تمثيل أدوار الصحابة،

<http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>

(٢) قرار هيئة كبار العلماء (٣/٣٢٩).

ولكن هذا الكلام يقال قبل تمثيلهم، وأما الآن فقد مثلوا في عدد من التمثيلات، حتى الخلفاء الراشدون، فهل يا ترى وقعت تلك المفاسد، وهل تحققت تلك المصالح، وهل المصالح أعظم من المفاسد، أم أن المفاسد أكثر؟

المطلب الأول: وزن المصالح والمفاسد بميزان قواعد المقاصد الشرعية

إن القاعدة الكلية في كيفية التعامل مع التعارض الواقع بين المصالح، أو بين المفاسد، أو بينهما جميعاً، هي: أن الشريعة جاءت بتحصيل المصالح وتكميلها، وتعطيل المفاسد وتقليلها، وأنها ترجح جلب خير الخيرين، ودفع شر الشرين، وتحصل أعظم المصلحتين، بتفويت أدناهما، وتدفع أعظم المفسدتين باحتمال أدناهما. فإذا كان التعارض بين مصلحتين لا يمكن الجمع بينهما، قدم أحسنهما بتفويت المرجوح.

وإذا كان التعارض بين مفسدتين لا يمكن الخلو منهما؛ دفع أسوأهما باحتمال أدناهما.

وإذا كان التعارض بين مصلحة ومفسدة لا يمكن التفريق بينهما، بل فعل المصلحة مستلزم لوقوع المفسدة، وترك المفسدة مستلزم لترك المصلحة؛ فنرجح الأرجح من منفعة المصلحة، ومضرة المفسدة^(١).

وكذلك الفعل الواحد؛ إن ترجحت مصلحته أمر به، وإن ترجحت مفسدته نهي عنه، وإن استوى فيه الصلاح والفساد؛ لم يؤمر به، ولم ينه عنه، بل يكون

(١) ابن تيمية، مجموع الفتاوى (٤٨/٢٠ - ٥١).

عفواً^(١). هذا بالنظر إلى الفعل والفاعل المعين، أما بالنظر إلى نوع الأمر والنهي؛ فإن الواجب هو البيان في الجملة، بحيث يؤمر بالمعروف مطلقاً، وينهى عن المنكر مطلقاً^(٢). والذي يهمنا هنا هو النظر إلى الفعل الواقع، أو الذي يراد إيقاعه على صفة معينة معلومة، وإلى الفاعل المعين، من حيث وزنه في ميزان المصالح والمفاسد لينظر أيها يقدم.

ولأجل وزن هذه النازلة في ميزان المصالح والمفاسد لا بد أن ندرك أن الموازنة تعني نصب ميزان له كفتان، يوضع في إحدى الكفتين ما يراد وزنه من مفاسد أو مصالح، ويوضع في الكفة الأخرى المعايير الشرعية التي توزن بها تلك المفاسد والمصالح، ثم يقارن بين النتائج؛ ليعرف أيهما أعظم أثراً وأشد خطراً، وأكثر فائدة، وأقل عائدة.

والمعايير التي يتخذها أهل العلم والاجتهاد لمعرفة قيم المصالح والمفاسد: معياران رئيسان: أولهما: معيار نوعي، والآخر معيار كمي. أما المعيار النوعي: فيراد به تحديد نوع المقصد الشرعي الذي تتعلق به المفسدة أو المصلحة، هل هو ضروري، أم حاجي، أم تحسيني، وتحديد نوع الكلية التي يعود عليها بالحفظ؛ هل هي كلية الدين، أم النفس، أم العقل، أم النسل، أم المال. وأما المعيار الكمي: فيراد به تحديد كمية المتضررين من وقوع المفسدة، أو من ذهاب المصلحة، أو من دفع المفسدة ووقوع المصلحة^(٣).

(١) ابن تيمية، الاستقامة (١/٤٣٥).

(٢) ابن تيمية، الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، الاستقامة (٢/٢١٨).

(٣) ياسين، حقيقة الجنين وحكم الانتفاع به في زراعة الأعضاء والتجارب العلمية، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، (عدد ٦، ج ٣، ص ١٩١٧).

إن أعظم مصلحة تذكر لتمثيل الصحابة هي: إظهار محاسنهم، وبيان فضائلهم، ونشر سيرتهم، ودعوة الناس من خلالها إلى الدين الصحيح، والأخلاق الحسنة، والالتزام بها، وتطبيقها، وتعديل المفاهيم الخاطئة والمشوهة، وكشف زيف الروايات الموضوعية، التي وضعها من يقصد إفساد تاريخ هذا الجيل المبارك.

ولا شك أن هذه المصلحة بالنظر إلى نوعها: ضرورية، تتعلق بالدين؛ لأن فقدتها يوقع في مفسدة ذهاب الدين وضياعه، والتباس الحق بالباطل؛ لأن الصحابة هم حملة الدين، ونقلة الشريعة، ورواة كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وآله وسلم، فضياع سيرهم والجهل بأحوالهم يتضمن الطعن في هذا الدين، والتشكيك في مصداقيته، وتجهيل ناقله.

ولكن السؤال هنا: ما مرتبة هذه الوسيلة في تحقيق هذا المقصد؟ وهل يلزم من عدمها ذهاب هذه المصلحة الضرورية؟

لا يمكن لقائل أن يقول: إن عدم التمثيل يلزم منه ذهاب هذه المصلحة؛ لأن هذا المقصد متحقق منذ القرن الأول، ولا زال متحققاً، ينقله الخلف عن السلف.

وهذا القول عن التمثيل يجعله في دائرة المباحات، أو المستحبات، ولا أظنه يصل إلى الواجبات، وإن كان وسيلة لأداء واجب؛ لأنه لا يكون وسيلة الواجب واجباً مطلقاً إلا إذا تعين وسيلة إليه، أما إذا وجدت وسائل أخرى، فإنه يبقى على أصله.

والمباح أو المستحب لا يكون ضرورياً، إلا بالنظر إليه نظراً كلياً، كما في الأكل مثلاً، فبالنظر إليه نظراً كلياً هو ضروري من جهة المحافظة به على البدن، ويحصل بعدمه الموت، وبالنظر إليه جزئياً في أنواع المأكولات فهو في درجة التحسين، والتمثيل لا يمكن أن يكون في مرتبة الضروريات، حتى وإن تعلق بهذه المصلحة الضرورية، ولكنه يبقى في مرتبة التحسينيات أو الحاجيات، وفي دائرة الوسائل، لا المقاصد.

وقد يقال: إن التمثيل واجب كفاي؛ من جهة أن بيان محاسن الصحابة وإظهار شمائلهم واجب على الكفاية، فإذا قام به من يكفي سقط الإثم عن الباقين، فكل وسيلة تحقق بها هذا المقصود أخذت حكمه.

فيقال في هذا ما قيل في كونه مباحاً أو مستحباً.

هذا ما يقال عن هذه المصلحة من حيث معيارها.

وأما منزلة هذه الوسيلة من الوسائل الأخرى، فهو النظر إليها بمعيار الكم، فيقال: إن هذه الوسيلة من أعظم الوسائل انتشاراً، وأشدّها أثراً في العصر الحديث، فيكون النفع بها أعظم من النفع بغيرها.

وقد يمكن استعمال وسائل الإعلام الأخرى في بيان سير الصحابة، ونقل أخبارهم، ولكن يتميز التمثيل بأنه أشد أثراً وجذباً، وأظهر في البيان، ويمكن أن يقال: إن تصوير الحوادث والأفعال دون تقمص شخصيات الفاعلين، ومحاولة تقريب ما وقع بشيء من التصوير للوقائع بحسب الإمكان، يحل محل التمثيل ويقوم مقامه، وبخاصة أنه يوجد في المسلمين أناس كثير تنفر طبائعهم من التمثيل، ويرون في ممارسته والنظر إليه حرجاً، وبخاصة إذا كان تمثيل الصحابة أنفسهم.

بل إن بعض الناس يرى أن "التأسي بما يقرأ عن حياة الأصحاب أعظم بكثير مما لو كان ذلك عن طريق المشاهدة في مسلسل؛ لأنه في القراءة يقرأ عن حياة واقعية تستند إلى رواية تاريخية، بينما الذي يتطرق إليه ذهن المشاهد في المسلسل، أن المسألة لا تعدو أن تكون تمثيلاً في تمثيل، كما هو الشأن في الكم الهائل الذي شاهده في المسلسلات الأخرى من قبل"^(١).

(١) ريان، تمثيل كبار الصحابة في الأعمال الفنية الدرامية.

<http://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=17075>

لكن قد يقول قائل: إن التمثيل أبلغ في التأثير والبيان من مجرد تصوير الأفعال والوقائع، وتعلق الأشخاص به أكثر.

ومع الاعتراف بذلك؛ فإن مجرد السعة والانتشار ليست المعيار الوحيد المؤثر في اعتباره مصلحة تباح لأجله المفاصد المصاحبة له؛ فإن الكثرة قد تكون مضللة، ولا تدل على صحة وسلامة واستقامة، بل على فساد الفطرة وانتكاستها^(١).

فظهر من هذا أن هذه المصلحة لا يمكن أن تكون ضرورية، وإن كانت متعلقة بكلية الدين والحفاظ عليه، كما أن مصالحها ليست عامة شاملة للناس كلهم، وأن تحققها دائر بين الظن والوهم، بدليل هذا الواقع المشاهد من عدم إجماع الناس عليها، واعترافهم بأثرها الإيجابي.

ومن المصالح التي تذكر هنا: تخفيف الشر الموجود في عالم الفن، وسماء الفضائيات، وغزوه بمشاهد نافعة، وتمثيلات هادفة، تسلم من المواقف الهابطة التي تصاحب التمثيليات الموجودة، ومنذ أن ظهر هذا الفن وأهل الخير والصلاح في عزلة عنه، ومرية منه، ونفور مما فيه؛ لما يلتبس به من مفاصد سبق ذكر بعضها، فما زاد بعدهم عنه إلا إمعاناً لأهله في ولوج أبواب من الفساد ما لجوها من قبل، وارتكاب محرمات بإجماع الأمة، دون واعظ يمنعهم، أو رقيب يحاسبهم، فمن المصلحة المقصودة أن يساهم الأختيار في تخفيف هذا الشر، إذ لم يمكنهم منعه، ولا استطاعوا وقفه.

(١) على سبيل المثال حققت إحدى المغنيات الغربيات أكبر نسبة متابعين على الموقع الاجتماعي تويتر، وصلت إلى ثلاث وثلاثين مليون متابع!، فهل يعني هذا أن يقتحم أهل الخير مجال الغناء لتخفيف

الشر؟!

والنظر إلى هذه المصلحة بمنظار النوع مشعر بقربها من درجة الضروريات؛ لما يحصل بها من حفظ الدين، وحماية جنابه، وفتح باب من الخير ينفذ منه المشاهد إلى عالم مختلف عن العالم الذي غرق في وحله وفساده.

لكن السؤال الملح هنا: هل يتعين تمثيل الصحابة وسيلة لتخفيف هذا الشر؟ وهل يمكن أن يخفف الشر بذلك، أم أنه سيبقى كما هو، وتكون تمثيلات الصحابة مصاحبة لهذا الشر ومرافقة له، فالمشاهد كما ينظر إلى مسلسل فاسد، ينظر بعده أو قبله إلى هذا المسلسل الذي يراد به الفائدة؟!

ثم إن انتشار التمثيل وتعلق الناس به لا يرجع إلى تقصير أهل الخير في البيان، بقدر ما يرجع إلى ضعف تطبيق الإسلام في الواقع، وامتناع كثير من الدول عن تنفيذ أحكامه.

كما أنه يمكن أن يقال: لا نسلم أن هذه المصلحة في مرتبة الضروريات؛ لأن المصالح الضرورية هي التي "لا بد منها في قيام مصالح الدين والدنيا، بحيث إذا فقدت لم تخر مصالح الدنيا على استقامة، بل على فساد وتهارج، وفوت حياة، وفي الأخرى فوت النجاة والنعيم، والرجوع بالخسران المبين"^(١)، فهل وصلت مصلحة التمثيل لتخفيف الشر الواقع هذا المبلغ؟!

لكن قد يقال: وإن لم تبلغ هذه المصلحة مرتبة الضروريات، لكنها تبلغ مرتبة مكمل الضروريات،

هذا ما يمكن أن يقال في وزن مصالح تمثيل الصحابة، من حيث نوعها وكميتها. وأما وزن المفاسد:

فأول المفاسد هنا: مفسدة الكذب، وذلك أن الممثل لا يقول: قال فلان، وإنما

(١) الشاطبي، الموافقات (١٧/٢ - ١٨).

يقول: أنا فلان، ويُنادى بهذا الاسم، ويفعل فعل هذا الشخص الذي تقمص شخصيته، حتى إنه يُبحث عن شخص يمكن أن يشترك مع الممثل في صفاته الظاهرة، وكذا الكذب عليهم في ذكر تفاصيل عن حياتهم يتوقعها المخرج أو واضع السيناريو ليكتمل بها المشهد.

ويتضح هذا الأمر حين نستعرض "المسلسلات التي كانت تدور حول شخصيات واقعية، أنه يكاد يستحيل تمثيل دور شخصية واقعية دون مزجها بشيء من الخيال، سواء كانت تلك الشخصية إسلامية أو غير إسلامية، والدليل على ذلك: هذه الاعتراضات الكثيرة التي تصاعدت بعد عرض مسلسلات عن بعض الشخصيات المعاصرة أو التاريخية، مثل مسلسل عن شخصية الشيخ محمد متولي الشعراوي، ومن قبله عن شخصية أحمد عرابي، وشفيفة ومتولي، وذئاب الجبل....

و.. ما يكتب في وسائل الإعلام عقب كل مسلسل من ذلك، كاف في إثبات هذه الفرضية، وعليه فلن تسلم هذه الشخصيات من هذا المزج الذي تقتضيه طبيعة هذا العمل، وبذلك يختلط الأمر على المشاهدين بين الوقائع التاريخية والخيالية، وتذهب بذلك تلك المعاني العاطرة التي تحتفظ بها الذاكرة لهؤلاء الأعلام"^(١). وما يستشهد به من يرى جواز التمثيل بما وقع من تمثيل الملائكة في صورة بشر، لا يمكن أن يكون مطابقاً للتمثيل الواقع الآن؛ لأن الملائكة لم يكذبوا في تمثيلهم بهذه الصور، ولم يقولوا: نحن فلان بن فلان، فجبriel لما ظهر في صورة دحية الكلبي، لم يقل إنه دحية، فليس في هذا مفسدة الكذب.

(١) ريان، تمثيل كبار الصحابة في الأعمال الفنية الدرامية،

<http://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=17075>

ومفسدة الكذب من المفاسد المتعلقة بمرتبة الضروريات ؛ لأن وجود الكذب مؤذن بفساد الحياة وعدم استقامتها، كما أنه موردٌ صاحبه الهلاك يوم القيامة، ولهذا كان من الشرائع المتفق عليها بين الملل.

لكن قد يقول قائل: الكذب وإن كان محرماً في الأصل؛ إلا أنه قد يباح في بعض الأحوال بشروط، وذلك أن الكلام وسيلة إلى المقاصد، فكل مقصود محمود يمكن تحصيله بغير الكذب يحرم الكذب فيه، وإن لم يمكن تحصيله إلا بالكذب جاز الكذب فيه^(١)، والتمثيل هنا مقصد محمود، ولا يمكن تحصيله إلا بالكذب، فيجوز الكذب لأجل تحصيله.

كما أن الكذب ليس على مرتبة واحدة في الفساد، بل منه ما هو كفر، ومنه ما هو دون ذلك، وعلى هذا فرتبته بحسب ما تعلق به، فإن تعلق بالكفر، أو أمر من أمور المسلمين العامة، فهو في رتبة الضروريات، وإن تعلق بما دون ذلك فهو في رتبة الحاجيات، وبعضه قد يكون في رتبة التحسينات.

ومن المفاسد: التكلم بالكفر، وفعله، وهذا من المحرمات المتفق عليها، وهي لا تباح حتى في حال الضرورة، وإنما أبيض لمن أكره أن يتكلم به ظاهراً، مع اطمئنان قلبه بالإيمان، وهذه المفسدة تتعلق بكلية الدين في مرتبة الضروريات؛ لتعلقه بالكفر، وهو أعظم الذنوب وأشدّها خطراً.

فوزن هذه المفسدة بمعيار النوع يظهر تعلقها بمرتبة الضروريات.

ومن المفاسد: تنقص الصحابة وازدراؤهم، والتقليل من شأنهم، وإظهارهم في أوضاع لا يرضاها الواحد منا لنفسه.

(١) النووي، الأذكار (٥٩٩)؛ رياض الصالحين، مع شرحه دليل الفالحين (٤/٣٩٨).

ولا شك أن هذه المفسدة عظيمة، قد تجر إلى الكفر أو الفسق، وهذا يعني تعلقها بالضروريات، أو بمكالات الضروريات.

لكن قد يقول قائل: لا يلزم من التمثيل وقوع هذه المفسدة، بل هذه مفسدة متوهمة، في مقابل مصلحة مظنونة أو متيقنة، فليس من الضرورة أن الشخص الذي يُمثّل يكون محل سخريّة واستهزاء، إلا إذا أظهره التمثيل بهذه الصورة، وليس هذا موجوداً في تمثيل الصحابة، بل هذا النوع من التمثيل المتعلق بالتاريخ، يراد به إظهار الصورة على حالها كما كانت، وتقريب ما وقع للمشاهد بالصوت والصورة، ويحصل منه تعظيم لهذه الشخصية، واعتراف بفضلها، ومدح لأعمالها، ودليل ذلك ردود المشاهدين وتفاعلهم مع ذلك، وتقمصهم للشخصية التي أعجبوا بها.

ومن المفاصد: فتح باب الجدل والنقاش المذموم، والتشكيك في بعض العقائد المتعلقة بالصحابة وآل البيت، واختلاف الآراء في بعض المواقف التي وقعت من الصحابة، وجرأة البعض على نقد الصحابة، بما ليس له به علم، بل مجرد اطلاعهم على هذا المشهد، دون رجوع إلى كتب أهل العلم، ومعرفة ما وقع بالتفصيل، كما يفتح باب الخلاف، وتمزق صف الأمة، ما بين مؤيد ومعارض، وكل هذا من المفاصد التي يمكن الابتعاد بترك التمثيل، والاستعاضة عنه بوسائل أخرى لا تقل أهمية عنه، ويكون بها أثر عظيم في البيان ونقل صحيح الأخبار.

وهذه المفسدة إذا وزنت بمعيار النوع فإنها تدخل ضمن الحاجيات، بسبب ما يقع بها من حرج وضيق، ولكن لا يحصل بها مثل ما يحصل بإباحة الكذب، والتكلم بالكفر.

ولقائل أن يقول: إنها يمكن أن تلتحق بمكمل الضروري؛ لشدة الضرر الحاصل بوقوعها، وأثرها في تفرق الأمة، واختلاف كلمتها.

ولكن وزنها بميزان الكم، يظهر تعلقها بشريحة كبيرة من الناس، بحيث تكون من المفاسد العامة، وهذا ملاحظ جداً في مسألة تمثيل الصحابة، حيث كثر الحديث عنها في مواقع النت، والتواصل الاجتماعي، وعلى الفضائيات في برامج متعددة، واختلف الناس في شأنها اختلافاً متبايناً، وأغلظ بعضهم على بعض في ذلك.

وقد يقول قائل: إن هذه المفسدة كما تحصل بالتمثيل تحصل بغيره من وسائل نقل أحوال الصحابة وأخبارهم، فما وقع بينهم لا يمكن حذفه من كتب التاريخ والسير، ومنه الصحيح الذي لا شك فيه، ويقع بسببه نزاع بين الناس، فلا يستقل التمثيل بهذه المفسدة.

وأما مفسدة الاختلاط، والتبرج، والغناء، فهي في مرتبة الحاجيات؛ لأنها محرمة تحريم وسائل؛ لما يترتب على فتحها من الوصول إلى محرمات كبيرة؛ كالزنا، وهذه المفاسد قد تباح حين تعارضها مصلحة أولى منها لا بد من تحقيقها، ولا سبيل إلى تحقيقها إلا بإيقاع تلك المفاسد.

ولقائل أن يقول: إن المصالح المذكورة في تمثيل الصحابة يمكن تحقيقها بدون ارتكاب تلك المفاسد، إذا توافرت الجهود على تطبيق المعايير الشرعية، والبعد عن المحاذير، ولكن الواقع خلاف ذلك، فقد اشتملت تلك التمثيلات على هذه المفاسد دون حاجة لإيقاعها.

ومن المفاسد: أن تمثيل بعض الصحابة قد يكون ذريعة لتمثيل أمهات المؤمنين، وتمثيل بنات النبي صلى الله عليه وآله وسلم، فإنهم من حيث المنزلة ليسوا أفضل من أبي بكر وعمر، بل قد يجر إلى تمثيل النبي صلى الله عليه وآله وسلم؛ لأن الحجج قد تكون متحدة.

وهذه المفسدة من باب الحاجيات ، وإن كانت تجر إلى مفسدة ضرورية ، لكنها لما كانت من قبيل الذرائع والوسائل ، فليس لها من القوة والضرر مثل ما للمقاصد . وقد يقول قائل : إن تمثيل هؤلاء يكاد يكون متفقاً على تحريمه ، بل قد اتفق عليه ، فلا يمكن أن يتجرأ على اقتحامه أحد ، ولو افترض ذلك فهو بعيد جداً ، والذريعة إلى شيء نادر لا يحكم بتحريمها .

هذا ما يمكن قوله في وزن مفاسد تماثيل الصحابة .

وبعد هذه الموازنة : يظهر للباحث أن مصلحة تمثيل الصحابة إنما تتعلق بمرتبة الحاجيات أو التحسينات ، وأما مفسدة تمثيلهم فتتعلق بمرتبة الضروريات والحاجيات ، ودفع المفسدة المتعلقة بمرتبة الضروريات والحاجيات أولى من جلب مصلحة تتعلق بمرتبة الحاجيات والتحسينات .

المطلب الثاني: وزن المصالح والمفاسد بميزان قواعد فقه الموازنات

يمكن أن نسلك في سبيل الموازنة بين المصالح والمفاسد في هذه النازلة مسلكاً آخر ، يُكمّل ما سبق ويشد من أزره ، وهو استحضار قواعد فقه الموازنة بين المصالح والمفاسد ، مما يظهر أثره في هذه النازلة ، وقد ظهر لي من هذه القواعد ما يلي :

القاعدة الأولى : المصلحة الواقعة مقدمة على المصلحة المتوقعة ، والمفسدة الواقعة مقدمة في الدفع على المفسدة المتوقعة ، والمحافظة على المصلحة الواقعة أولى من دفع المفسدة المتوقعة ، ودفع المفسدة الواقعة أولى من تحصيل المصلحة المتوقعة ، إذا كانتا في مرتبة واحدة من حيث القوة والشمول^(١) .

(١) همام ، تأصيل فقه الأولويات (٢٩٥) .

يمكن أن يقال: إن مصلحة بيان فضل الصحابة بالإخبار عنهم، واستغلال الوسائل المتاحة المشروعة الحديثة في ذلك واقعة، ومصلحة ذلك بالتمثيل متوقعة، والمصلحة الواقعة أولى من المصلحة المتوقعة.

ومفسدة التمثيل واقعة ومتحققة، سواء كان مفسدة في ذاته، أو مفسدة لما فيه من تقمص شخصيات الصحابة، أو ما فيه من فعل الكفار وتقمص دورهم في كل شيء، أو ما فيه من اختلاط الرجال بالنساء وتبرجهن.

وأما مصلحة بيان تاريخ الصحابة ومواقفهم المشرفة عن طريقه فهي متوقعة، وليست واقعة يقيناً بهذه الوسيلة، بدليل انقسام الناس بشأنها، وعدم رضا طائفة من الناس عما وقع فيها.

جاء في بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة: "وما يقال من أن تمثيل الأنبياء عليهم السلام والصحابة الكرام فيه مصلحة للدعوة إلى الإسلام، وإظهار لمكارم الأخلاق، ومحاسن الآداب غير صحيح"^(١).

بل قد تكون هذه المصلحة متوهمة، ويقع من الفساد بها أعظم مما يقع من الصلاح، والمصلحة المتوهمة لا تعتبر.

ولهذا فإن "ما يدعيه دعاة التمثيل الإسلامي من ضوابط، غايتها أن تخفف من المحاذير التي يذكرها المانعون، وكم من باب من مداخل الشر فُتح بحجة وضع ضوابط وشروط، ثم كان ذلك سبباً في فتح هذا الباب واقتحامه دون وفاء بتلك الضوابط حيناً، بل ولا اعتبار لها أحياناً، فما تلك الضوابط إلا شبهات للتسوية، ودفع حجة

(١) بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢هـ.

المانعين!"^(١). ولكن قد يقال: إن مصلحة بيان تاريخ الصحابة بهذه الوسيلة واقعة، بدليل ردود الأفعال الإيجابية لها، وكثرة البحث في محركات البحث على النت عن شخصية عمر رضي الله عنه، وتأثر كثير من الناس بأحداث التمثيل، وإطلاعهم على أخبار وأمور لم يكونوا يعرفونها من قبل، وتحقيق نسبة كبيرة من المشاهدين، وأما مفسدة تمثيلهم -مما ذكر من المفاسد - فهو متوقع، وليس بواقع، بدليل أن شخصية الصحابة لم تتأثر مكانتها بالتمثيل.

فيمكن أن يقال: إن كثرة البحث والإطلاع لا تعني تحقق المقصود من العظة والبيان، وإنما قد يكون هذا البحث بسبب الفضول، ومعرفة الواقع، بسبب كثرة الجدال حوله، والكثرة في ذاتها لا تعتبر، وإنما هي مرجحة عند وقوع التعارض على السواء، وانعدام المرجحات الأخرى، والأدلة القطعية، أو الظنية الغالبة.

وأما دعوى أن شخصيات الصحابة لم تتأثر بالتمثيل سلباً، فهذا يحتاج إلى معرفة رأي المشاهدين، فكما يوجد من يعبر عن مزيد احترامه لهذه الشخصيات العظيمة، وزيادة مكانتهم عند تمثيلهم، فهناك من تأثر بذلك سلباً، واهتزت مكانة الصحابة في نفسه.

القاعدة الثانية: جنس فعل المأمور به أعظم من جنس ترك المنهي عنه، وجنس ترك المأمور به أعظم من جنس فعل المنهي عنه، والمثوبة على أداء الواجبات أعظم من المثوبة على ترك المحرمات.

وهذه القاعدة يظهر أثرها عند تساوي المصالح والمفاسد، وهي تمثل رأي بعض العلماء في أن جلب المصالح أولى من دفع المفاسد عند التساوي، وأما القول الثاني فهو

(١) البراك، تمثيل الأنبياء والصحابة، <http://www.dorar.net/art/948>

أن درء المفاسد أولى من جلب المصالح، والقول الثالث هو التخيير بينهما^(١).
 فيمكن أن يقال: إن مصلحة بيان تاريخ الصحابة، وإظهار فضائلهم، ودعوة
 الناس إلى التأسّي بهم، وإبراز محاسن الدين الإسلامي من الواجبات المهمة، والتي
 يتحقق بها دعوة الناس إلى هذا الدين، فهذه المصلحة أولى من دفع مفسدة التمثيل،
 مع إمكانية تخفيف المحاذير الموجودة فيه، بل إعدامها، باشتراط عدم ظهور النساء
 السافرات، ومنع الاختلاط والخلوة المحرمتين، وتنقية السيناريو من المواقف المكذوبة أو
 المختلقة.

ولكن قد يقال: لا نسلم أن مفسدة التمثيل مساوية لمصلحة بيان تاريخ
 الصحابة وإبراز محاسنهم وفضائلهم.

وعلى فرض التساوي، فلا نسلم أن جلب المصلحة أولى، بل دفع المفسدة أولى
 من جلب المصلحة، وبخاصة إذا أمكن تحقيق هذه المصلحة بطرق أخرى خالية من هذه
 المفاسد.

"ولو فرض أن فيه مصلحة فإنها لا تعتبر أيضاً، لأنه يعارضها مفسدة أعظم
 منها، وهي ما سبق ذكره مما قد يكون ذريعة لانتقاص الأنبياء والصحابة والحط من
 قدرهم.

(١) الآمدي، الإحكام (٤/٢٥٠، ٢٦٠)؛ القرافي، الفروق (٢/٣٣٨، الفرق ١٠٤)؛ ابن تيمية، مجموع
 الفتاوى (٢٠/٨٥؛ ١٠/١٤٥؛ ١١/٦٧١؛ ٢٤/٢٦٩؛ ٢٩/٢٧٩)؛ جامع الرسائل (١/٢٢٨)؛
 ابن مفلح، أصوله (٤/١٥٩٥، ١٦٠٢)؛ الزركشي، البحر المحيط (٦/١٧٢)؛ ابن النجار، شرح
 الكوكب المنير (٤/٦٨١)؛ أمير بادشاه، تيسير التحرير (٣/١٥٩)؛ الشنقيطي، نثر الورود
 (٢/٦٠٨).

ومن القواعد المقررة في الشريعة الإسلامية: أن المصلحة إذا عارضتها مفسدة مساوية لها لا تعتبر؛ لأن درء المفسد مقدم على جلب المصالح، فكيف إذا كانت المفسدة أعظم من المصلحة وأرجح، كما هو الشأن في تمثيل الأنبياء والصحابة. ثم إن الدعوة إلى الإسلام وإظهار مكارم الأخلاق تكون بالوسائل المشروعة التي أثبتت نجاحها على مدار تاريخ الأمة الإسلامية^(١).

القاعدة الثالثة: ما كان محرماً لسد الذريعة أبيض للمصلحة الراجعة^(٢).

يمكن أن يقال: إن تكشف المرأة عند غير محارمها، والخلوة والاختلاط محرمات سداً للذريعة الزنا، وهذه المحرمات تباح للمصلحة الراجعة، وهي ما يتحقق بتمثيلهم من المصالح المذكورة سابقاً.

لكن قد يقال: إن ضابط المصلحة الراجعة المعارضة للمحرم تحريم وسائل: أن يكون حصولها أرجح من مفسدة هذا المحرم؛ بحيث يترتب على عدم فعلها ذهاب المصلحة الراجعة، أو وقوع الحرج.

أما لو كان لتحصيل المصلحة طريق آخر، ولم يتعين هذا المحرم طريقاً، بل وجد ما هو مثله، أو أولى منه، أو كانت المصلحة المترتبة على الفعل أقل من مفسدة المحرم؛ لم يجز فعل هذه المصلحة بارتكاب ما حرم سداً للذريعة.

(١) بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢هـ.

(٢) ابن تيمية، مجموع الفتاوى (٤١٩/١٥؛ ٥٠٢/١٧؛ ٢٥١/٢١؛ ٢٩٨/٢٢؛ ٢١٤/٢٣ - ٢١٥؛ ٢٢٨/٣٢ - ٢٢٩، ٢٣٥)؛ قاعدة جليبة في التوسل...، مجموع الفتاوى (١٦٤/١)؛ السياسة الشرعية...، مجموع الفتاوى (٣٧١/٢٨)؛ الاستقامة (٢٦٢/٢)؛ همام، تأصيل فقه الأولويات (٢٧٢).

وهنا يمكن القول: إن "وسائل الإعلام مدعوة إلى الإسهام في نشر سير الأنبياء والرسول عليهم السلام والصحابة الكرام رضي الله عنهم دون تمثيل شخصياتهم، وهي مدعوة إلى امتثال التوجيهات الإلهية والنبوية في القيام بالمسؤوليات المتضمنة توعية الجماهير؛ لكي تتمسك بدينها وتحترم سلفها"^(١).

القاعدة الرابعة: ما حرم مطلقاً لم تبحه الضرورة^(٢).

إن المحرمات تحريمًا مؤبداً، وكان تحريمها تحريم مقاصد، لا تحريم وسائل، لا تبيحها الضرورة، لكن الضرورة قد تخفف حكمها، أو تبيحها ظاهراً لا باطناً، والتمثيل يشتمل على تقمص شخصيات الكفار، والقيام بجميع أفعالهم الكفرية، والتحدث بها على أنها صادرة من الشخص نفسه، وهذه المحرمات محرمة تحريمًا مطلقاً، فلا يجوز لأحد أن يفعل الكفر ليحذر منه، نعم ينقله عن فاعله، لا أن يفعله هو بنفسه، وعليه فلا تباح لأجل مصلحة الدعوة وبيان الحق للناس، أو لإيجاد بديل عن التمثيل غير الهادف.

القاعدة الخامسة: دفع مفسدة المحرم أرجح من تحصيل مصلحة المستحب والمباح^(٣).

يمكن أن يقال: إن تمثيل الصحابة أحسن أحواله أن يكون مستحباً، ولا يعلم من يقول بوجوبه، وأما المفاصد المصاحبة له فهي محرمة، فيكون دفعها أولى من فعل المستحب. ولكن قد يقال: إن إظهار محاسن الصحابة وإبراز سيرهم ودعوة الناس إليها، واجب كفائي، وليس بمستحب، والتمثيل وسيلة من أوسع الوسائل انتشاراً وأشدّها تأثيراً في المتلقي، فيكون واجباً من هذا الباب.

(١) بيان مجمع الفقه الإسلامي التابع للرابطة، في دورته العشرين المنعقدة بمكة المكرمة، في الفترة من ١٩ - ٢٣ محرم ١٤٣٢ هـ.

(٢) ابن تيمية، مجموع الفتاوى (٢١٠/٣٢؛ ٢٣٠/٢٧ - ٢٣١).

(٣) ابن تيمية، منهاج السنة (١٥٤/٤)؛ همام، تأصيل فقه الأولويات (٣٦٨).

القاعدة السادسة: المصلحة القطعية الكلية والمصلحة القطعية الجزئية مقدمتان على المصلحة الظنية الجزئية^(١).

يمكن أن يقال: إن منع المفسد الواقعة بالتمثيل مما ذكر في البحث السابق، هو من المصالح القطعية الكلية، المتعلقة بعموم الأمة؛ إذ بمنعها يغلق عنهم باب من الشر العظيم، دخل عليهم بسبب هذه التمثيلات.

وأما مصلحة تمثيلهم فهي مصلحة ظنية، وجزئية، أما كونها ظنية؛ فلأن تحقق المقصود منها ليس يقينياً كما سبق، وكما هو مشاهد من ردود الأفعال تجاهها، وأما كونها جزئية؛ فلتعلقها بمجموعة من الناس، ممن يتأثرون بالمشاهد المثلة ويدمنون النظر إليها، ولكونها وسيلة من وسائل أخرى تتحقق بها مصلحة بيان محاسن الصحابة ومآثرهم ودعوة الناس إلى ذلك، "وكل ما يذكرونه من مصالح تمثيل الصحابة يتحقق بذكر أخبارهم على ما جرت به العادة في سياق الأخبار، وإذا دعت الحاجة إلى مزيد الإيضاح كان ذلك بتمثيل الفعل لا بتمثيل الفاعل"^(٢).

لكن قد يقال: إن فن التمثيل قد غلب على كثير من الوسائل الأخرى، وهو يتميز عنها بأنه يصل إلى الناس في بيوتهم، ويقتحم منازلهم، وينقل لهم المعلومات وهم جالسون في أماكنهم، مع نقل المشهد مصوراً أمام المشاهد، مما يعينه على تصور ما وقع والتفاعل معه والتأثر به كأنه يراه، ولا شك أن مشاهدة الصورة كاملة أبلغ بكثير من مجرد القراءة، أو السماع فقط.

فيقال: إن عرض الشيء مشاهداً مصوراً وإن كان أبلغ في التأثير لكنه يغلق باب الخيال للنظر، ويحصر فكره في المشاهد، مع أنه قد لا يكون متطابقاً مع الواقع، بل

(١) همام، تأصيل فقه الأولويات (٢٩٨).

(٢) البراك، تمثيل الأنبياء والصحابة، <http://www.dorar.net/art/948>

ربما كان محرفاً عنه، وأما إذا لم يصور له فإن الذهن يبحر في عالم الخيال؛ ليرسم عدداً من الصور الجميلة عن ذلك الجيل الفريد.

وأما الواقع، وهو أثر هذه التمثيليات على الناس؛ فقد تتبعت عدداً من مواقع النت التي أبدى الناس فيها رأيهم، إما تعليقاً على مقال، أو ابتداء مقال جديد، فوجدت تفاوت آرائهم، ما بين مستنكر، ومؤيد، والمستنكر بعضهم يكون إنكاره لذات التمثيل ومفاسده ومقاصده، وبعضهم لضعف أدائه، وبعضهم لاشتماله على معلومات ليست بصحيحة، أو لاشتماله على محرمات من الموسيقى، وسفور النساء. والمؤيد يرى أنه إثراء للساحة الفنية بأمر نافع ومفيدة، ونقل المشاهد من وحل التمثيل الفاسد إلى روضة التمثيل النافع، وإمداده بقدوات ماثلة أمامه، تغنيه عن التعلق بغيرهم من الفنانين والفنانات.

والكلام في ذلك كثير، مما يدل على أن المصلحة المقصودة من التمثيل قد تحققت في نظر المجوزين، ولكن صاحبها تلك المفاسد المذكورة في كلام المانعين، وقد سبق ذكر الموازنة بينهما، ولكن هذا الواقع وحده لا يمكنه الفصل في ذلك؛ لتداخل المصلحة والمفسدة فيه.

هذا ما تيسر لي عرضه من الموازنة بين مصالح تمثيل الصحابة ومفاسده، ويظهر لي بعد ذلك أن مفسدة تمثيل الصحابة أرجح من مصلحته، وأنه توجد من الوسائل ما يغني عنه، مع إمكانية الاستفادة من الوسائل الحديثة في التبليغ، وتقريب الصورة للمشاهد، دون الولوج في مفسد التمثيل.

والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل.

والله أعلم، وصلى الله وسلم على نبينا محمد وآله...

الخاتمة

أهم نتائج البحث:

- ١ - فقه الموازنات يعتمد على وزن المصالح والمفاسد بمعيار الشريعة في نصوصها الجزئية، وقواعدها المقاصدية والأصولية والفقهية، مع اعتبار الواقع في الحدود التي اعتبرها الشارع له.
- ٢ - مصالح التمثيل تدور بين الحاجي والتحسيني، وأما مفاسده فتدور بين الضروري والحاجي.
- ٣ - مصالح التمثيل ومفاسده تكاد تكون متعادلة من حيث الكم، وسعة التأثير بهما سلبيًا وإيجابيًا.

وأهم التوصيات:

- ١ - أن يحرص الدعاة وطلبة العلم على عدم التسرع في اقتحام المجالات التي تُدخل الأمة في متاهة عظيمة ونقاشات حادة، دون الرجوع إلى الجهات العلمية الجمعية، التي من شأنها أن يتم فيها نقاش الموضوع من جميع جهاته، وغالبًا ما تكون قراراته مانعة من احتدام النقاش، وتعدد الآراء.
- ٢ - إن دراسة فقه الموازنات ينبغي أن يحرص فيه على جمع القواعد التي لها أثر فيه، وأن تدرس المصالح والمفاسد فيه بمعيار النوع والكم؛ لكي يظهر للفقيه قوة كل جهة من الجهات، وأثرها في الحكم.
- ٣ - الحرص على حفظ حقوق المسلم حين النقاش والجدال، وعدم البغي والاعتداء، أو الولوج في مقاصد الناس، والطعن في توجهاتهم.

٤ - إجراء دراسة ميدانية عن تأثير الناس بهذه التمثيليات، ومدى تحقق المصالح، أو المفاسد.

والله أعلم وصلى الله وسلم على نبينا محمد وآله وصحبه.

المراجع

- ١ - الآمدي، سيف الدين علي، ١٤٠٢، الإحكام في أصول الأحكام، ط ٢، بيروت، المكتب الإسلامي.
- ٢ - الأفريقي المصري، محمد بن مكرم بن منظور، بدون تاريخ، لسان العرب، بدون رقم طبعة، بيروت، دار صادر.
- ٣ - ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، ١٤١١، الاستقامة، ط ٢، الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٤ - ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، ١٤٠٥، جامع الرسائل والمسائل، ط ٢، مصر، مطبعة المدني.
- ٥ - ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، ١٤١٢، مجموع فتاوى شيخ الإسلام، بدون رقم طبعة، الرياض، دار عالم الكتب.
- ٦ - ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، ١٤٠٦، منهاج السنة النبوية، بدون رقم طبعة، الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٧ - الجرجاني، علي بن محمد، ١٣٥٧، التعريفات، ط ١، مصر، شركة مكتبة مصطفى البابي الحلبي وأولاده.
- ٨ - الحسيني الحنفي، محمد أمين بادشاه، بدون تاريخ، تيسير التحرير، بدون رقم الطباعة، بيروت، دار الكتب العلمية.

- ٩ - الربيعة، عبد العزيز، ١٤٢٣، علم مقاصد الشريعة، ط ١، بدون مكان نشر، بدون دار طباعة.
- ١٠ - ريان، أحمد طه، تمثيل كبار الصحابة فى الأعمال الفنية الدرامية، مقال على الشبكة العنكبوتية، <http://www.ahlalheeth.com/vb/showthread.php?t=17075>.
- ١١ - الزركشي، محمد بن بهادر، ١٤١٣، البحر المحيظ فى أصول الفقه، ط ٢، الغرقة، الكويت، دار الصفوة للطباعة والنشر والتوزيع.
- ١٢ - سويد، ناجي إبراهيم، ١٤٢٣، فقه الموازنات بين النظرية والتطبيق، ط ١، بيروت، دار الكتب العلمية.
- ١٣ - الشنقيطي، محمد الأمين، ١٤١٥، نثر الورود على مراقبي السعود، ط ١، جدة، دار المنارة للنشر والتوزيع.
- ١٤ - الطائي، أحمد عليوي، ١٤٢٧، الموازنة بين المصالح دراسة تطبيقية فى السياسة الشرعية، ط ١، الأردن، دار النفائس.
- ١٥ - العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر، ١٤٢٩، الإصابة فى تمييز الصحابة، ط ١، القاهرة، دار هجر.
- ١٦ - بن عمر، عمر بن صالح، ١٤٢٣، مقاصد الشريعة عند الإمام العز بن عبد السلام، ط ١، الأردن، دار النفائس.
- ١٧ - الغزالي، صالح بن أحمد، ١٤١٧، حكم ممارسة الفن فى الشريعة الإسلامية، دراسة فقهية موازنة، ط ١، الرياض، دار الوطن.
- ١٨ - الغزالي، محمد، ١٤٠٧، المستصفى من علم الأصول، ط ١، بيروت، مؤسسة الرسالة.
- ١٩ - ابن فارس، أحمد، ١٤١١، مقاييس اللغة، ط ١، بيروت، دار الجيل.

- ٢٠ - فتاوى موقع جبل الله، على الشبكة العنكبوتية، موقع جبل الله،
<http://www.hablullah.com/?p=1181>
- ٢١ - الفتوحى، محمد بن أحمد، ١٤٠٠، شرح الكوكب المنير المسمى بمختصر التحرير، ط ١، دمشق، دار الفكر.
- ٢٢ - الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، ١٤٠٧، القاموس المحيط والقابوس الوسيط، ط ٢، بيروت، مؤسسة الرسالة.
- ٢٣ - القحطاني، مسفر، ١٤٢٤، فقه الموازنات، ط ٢، الدمام، دار الذخائر.
- ٢٤ - القرافي، أحمد بن إدريس، ١٤٢٤، الفروق، ط ١، بيروت، مؤسسة الرسالة.
- ٢٥ - الكيلاني، عبد الرحمن إبراهيم، ١٤٢١، قواعد المقاصد عند الإمام الشاطبي عرضاً ودراسة وتحليلاً، ط ١، دمشق، دار الفكر.
- ٢٦ - لجنة من العلماء بإشراف مجمع اللغة العربية، بدون تاريخ، المعجم الوسيط، ط ٢.
- ٢٧ - محمود، محمد عبد رب النبي، ١٤٢٩، نظرية الموازنة بين المنافع والمضار في إطار القانون العام، ط ١، مصر، دار السلام.
- ٢٨ - المقدسي، محمد بن مفلح، ١٤٢٠، أصول الفقه، ط ١، الرياض، مكتبة العبيكان.
- ٢٩ - ملحم، محمد همام، ٢٠٠٨، تأصيل فقه الأولويات، ط ٢، قطر، وزارة الأوقاف.
- ٣٠ - النجار، مبروك، حكم تمثيل الصحابة، لعبد الله مبروك النجار، على الشبكة العنكبوتية، موقع الفقه الإسلامي:
<http://www.islamfeqh.com/News/NewsItem.aspx?NewsItemID=3027#1>

- ٣١- النملة، عبد الكريم، ١٤١٦، مخالفة الصحابي للحديث النبوي، دراسة نظرية تطبيقية، ط١، الرياض، مكتب الرشد.
- ٣٢- النووي، يحيى، بدون تاريخ، رياض الصالحين، مطبوع مع دليل الفالحين، لبنان، دار الفكر.
- ٣٣- النووي، يحيى، ١٤٢٤، الأذكار، ط١، بدون مكان النشر، بدون ذكر دار.
- ٣٤- هيئة كبار العلماء بالملكة العربية السعودية، ١٤٢١، أبحاث هيئة كبار العلماء، ط١، الرياض، رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء.
- ٣٥- ياسين، محمد نعيم، ١٤١٠، حقيقة الجنين وحكم الانتفاع به في زراعة الأعضاء والتجارب العلمية، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، العدد السادس، من ص ١٨٥٩ - ١٩٣٨.

Dramatic Personification of the Prophet's Companions from Balance and Purpose *Fiqh* Perspective

Dr. Abdulsalam Ibrahim Muhammad AL Hsyaen

Associate Professor, Jurisprudence Department

Faculty of Al sharia

Al Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

Abstract

Performance is a modern issue that has developed with the expansion of the media in different communities. It has become a source of information, culture and ideas through the personification of some historical figures.

Although performance itself has become a controversial issue among Islamic scholars since it emerged for entertainment purposes, controversy has increased with personification of the Islamic vanguards whose characteristics are unrepeatable.

Controversy is given impetus by whether personification could be of value. Those who approved performance focus on its usefulness while the opposing views highlight its damage.

The researcher has considered and judged both advantages and disadvantages given rise by the personification of the Prophet's companion from *Fiqh* perspective. In so doing, it is hoped that this procedure could help to encourage or discourage dramatic personification of Prophet's companion.

Keywords: Media, Islamic scholars, the Prophet' companions.

المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة " دراسة تطبيقية على جامعة المجمعة "

د. عبيد عبدالله السبيعي

الأستاذ المساعد بقسم الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الدمام

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المجمعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وتقدير دلالة الفروق المحتملة بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة التي تعزى لمتغيرات: (الجنس - الرتبة العلمية - الدورات التدريبية في مجال الجودة - الخبرة في التعليم الجامعي) وقد تم جمع بيانات الدراسة بواسطة استبانة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جميع كليات الجامعة بلغ عددهم (٢٣٥) فراداً يمثلون نسبة (٤٦٪) من أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة . وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد في جامعة المجمعة داعم لضمان الجودة بشكل عام ، وأن توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في الجامعة كان بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغيرات: الجنس ، والرتبة العلمية ، وعدد الدورات التدريبية في مجال الجودة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي .

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: تعزيز خصائص المناخ التنظيمي الإيجابي التي أظهرت الدراسة أنها تتوافر في الجامعة بدرجة مرتفعة ، والعمل على تطوير الأنظمة التي تساعد على تسهيل إمكانية الحصول المعلومات اللازمة في الوقت المناسب ، وتحسين فرص تحقيق أعضاء هيئة التدريس للإنجازات العلمية ، وتطوير نظام الحوافز والمكافآت في الجامعة .

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، ضمان الجودة، جامعة المجمعة .

المقدمة

يحتل المناخ التنظيمي أهمية كبيرة على المستويين النظري والتطبيقي ، انطلاقاً من دوره الحاسم في نجاح المنظمات وتعزيز قدرتها على التفاعل مع متطلبات العصر الحديث ، وتحقيق معدلات مرتفعة من الدافعية وتحسين مستوى أداء العاملين فيها ، على اعتبار أنهم يمثلون أهم الموارد التي يمكن عن طريقها تحقيق النجاح وضمان الاستمرار والتقدم ، وقد أكدت الدراسات أن المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك وتوجهات العاملين فيها ، حيث توصل الباحثون إلى أن سلوك وفاعليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد على درجة الدعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي. (المعشر، ٢٠٠١م ، ص ٣٠٠-٣٠٥).

الأمر الذي تتأكد معه أهمية التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ، بهدف تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين ، حيث تشير العديد من الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة بين فاعلية المنظمة والمناخ التنظيمي السائد فيها (الشوارة ، ٢٠١٢م ، ص ٧) .

لذلك تحرص المنظمات على دراسة بيئتها الداخلية والعمل على تطويرها وتحسينها في إطار سعيها نحو تحقيق مستويات متقدمة من الجودة ، على اعتبار أن فعالية المنظمة تتوقف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد فيها.

وفي مؤسسات التعليم - ذات الطبيعة الإنسانية - تتأكد أهمية التعرف على المناخ التنظيمي بشكل أكبر نتيجة لدوره البارز في إشباع الحاجات النفسية للعاملين وتحقيق رضاهم ، حيث كشفت الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات عن وجود علاقة قوية بين الأداء والمناخ التنظيمي ، ومن هذه الدراسات:

دراسة الرفاعي (٢٠٠٧م) ودراسة صليحة (٢٠١٠م) ودراسة (Davidson,2003) ودراسة بجر وأيمن (٢٠١١م) ودراسة الشواورة (٢٠١٢م) وبما أن العاملين في هذه المؤسسات هم المعنيون بتحقيق ضمان الجودة ، فإن الجهد الأكبر ينبغي أن يتجه نحو تهيئة وتحسين المناخ التنظيمي الذي يعزز قدرتهم على الأداء الجيد .

وعلى الرغم من الاهتمام الذي ناله موضوع المناخ التنظيمي من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي ، إلا أنه يلاحظ أن معظم الدراسات كان موجهاً نحو دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي ومتغيرات الرضا الوظيفي ، والأداء ، وأنماط القيادة ، في حين لم تجد الدراسات الموجهة نحو المناخ التنظيمي والجودة الاهتمام الكافي حتى الآن ، وخاصة ما يتعلق بدور المناخ التنظيمي في دعم ضمان الجودة ، الأمر تتأكد معه أهمية توجيه الاهتمام نحو هذه الدراسات .

ولقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية الأخذ بمعايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي ، حيث تمثل هذا الاهتمام في إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام ١٤٢٤هـ ، لتتولى مسؤولية وضع المعايير القياسية للمؤسسات والبرامج ومن ثم تقويم واعتماد المؤسسات والبرامج في مرحلة التعليم فوق الثانوي التي تستوفي معايير الجودة المطلوبة ، وفي سبيل ذلك قامت الهيئة بتصميم نظام ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي ، لدعم التحسين المستمر للجودة ، وضمان تحقق المعايير المتعارف عليها دولياً في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي ، ٢٠١١م ، ص ٥).

وانسجاماً مع اهتمام وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بتطبيق معايير الجودة نال موضوع ضمان الجودة اهتمام جامعة المجمعة ، من خلال إنشاء عمادة الجودة وتطوير المهارات التي اتجهت جهودها نحو ضمان الجودة باستحداث قسم

خاص بضمان الجودة يتضمن وحدة تتولى نشر ثقافة الجودة بين منسوبي الجامعة ، وتعزيز إدراك العاملين في الجامعة بأهمية عمليات توكيد الجودة ومعرفة الإستراتيجيات اللازمة لتحقيقها ، كما يتضمن قسم الجودة وحدة نظام إدارة الجودة المعنية بتأهيل وحدات الجامعة لتحقيق متطلبات المواصفة الدولية لنظام إدارة الجودة ، ويقدم المحاضرات والندوات والدورات التدريبية والمراجعات الدورية في مرحلة بناء نظام إدارة الجودة ، والتنسيق مع الجهة المانحة للحصول على شهادة المواصفة الدولية لنظام إدارة الجودة ، وتنسيق إجراء المراجعات الدورية. (جامعة المنجعة ، ١٤٣٥هـ)

مشكلة الدراسة

لقد أصبح ضمان الجودة من أهم الاستراتيجيات التي تلجأ إليها مؤسسات التعليم العالي من أجل التعاطي مع متطلبات العصر الحديث ومتغيراته المتسارعة ، في إطار سعيها نحو تعزيز قدرتها على المنافسة والتميز ، من خلال عمليات المشاركة والتحسين وتفادي الوقوع في الخطأ ، وصولاً إلى تحقيق رضا المستفيد الذي يعتبر الغاية النهائية للجودة .

ومع تزايد الاهتمام بتحقيق جودة التعليم الجامعي ، إلا أن المتأمل في واقع مؤسسات التعليم الجامعي يجدها تعاني من عدة معوقات تحول دون فعالية عمليات التطوير ، يأتي في مقدمتها ضعف تهيئة المناخ والبيئة الداعمة للتغيير والتطوير (ضحوي ، ٢٠١٠ ، ص ١٢٩٥) .

لذلك فمن المناسب في هذه المرحلة من حياة جامعة المنجعة التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد فيها والعمل على تطويره وتحسينه بما يتفق مع رؤية الجامعة وطموحاتها في تحقيق مستوى متقدم من ضمان الجودة الذي لا يمكن أن يتحقق إلا

بالعمل على خلق مناخ تنظيمي يساعد على تحفيز العاملين وتوجيه قدراتهم وطاقاتهم لتحقيق النجاح القائم على التوفيق بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين فيها. وعليه فإن تجاهل دور المناخ التنظيمي في تحقيق ضمان الجودة يمثل المشكلة التي تتصدى لها هذه الدراسة من خلال الإجابة على السؤال التالي : ما مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المجمعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؟

فروض الدراسة

تسعى الدراسة إلى التحقق من صحة الفروض التالية :

- ١ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الجنس.
- ٢ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الرتبة العلمية .
- ٣ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال الجودة.
- ٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي .

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١ - تحديد خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة .
- ٢ - التعرف على مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المنجعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- ٣ - تقدير دلالة الفروق المحتملة بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة التي تعزى للمتغيرات التالية : (الجنس - الرتبة العلمية - الدورات التدريبية في مجال الجودة - الخبرة في التعليم الجامعي).

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية :

- ١ - الأهمية البالغة التي يحظى بها المناخ التنظيمي باعتباره من أهم متغيرات السلوك التنظيمي المؤثرة في تطوير المنظمات .
- ٢ - ندرة الدراسات التي بحثت في دور المناخ التنظيمي في دعم ضمان الجودة.
- ٣ - يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في إعطاء المسؤولين في الإدارة العليا بالجامعة صورة واضحة عن المناخ التنظيمي السائد في الجامعة يمكن في ضوئه اتخاذ القرارات التي من شأنها خلق المناخ التنظيمي الذي يرقى إلى مستوى تطلعات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار أنّ المناخ التنظيمي يمثل أهم الوسائل التي يمكن للجامعة أن تحقق من خلاله ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي الذي يمثل خياراً استراتيجياً للجامعة .

مصطلحات الدراسة

- المناخ التنظيمي : يعرف الشواورة (٢٠١٢م ، ص ٨) المناخ التنظيمي بأنه : مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة ، والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء ، والتي يتحدد بمقتضاها سبل الرضا والتحفيز وتؤثر على كفاءة وفعالية المنظمة في تحقيق أهدافها.

ويقصد بالمناخ التنظيمي في هذه الدراسة : الخصائص التي تميز بيئة العمل في الكليات التابعة لجامعة المجعة ، كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الأبعاد التالية (القيادة ، السياسات والإجراءات ، نظم الاتصال ، اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، العلاقات الإنسانية ، التنمية المهنية)

- ضمان الجودة : يعرف ضحاوي (٢٠١٠م ، ص ١٣٠٧) ضمان الجودة بأنه : مجموعة الأنشطة والأساليب والإجراءات والعمليات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والحفاظ على استمراريتها داخل الجامعة .

ويقصد بضمان الجودة في هذه الدراسة : مجموعة الأنشطة والإجراءات التي تتخذها جامعة المجعة لضمان أن المعايير التي وضعت من قبل الهيئات المختصة واتخذتها الجامعة معياراً لجودة أدائها ، يتم تطبيقها بالشكل الذي يضمن تبادلي وقوع الخطأ ، ويحقق رضا المستفيدين من خدمات الجامعة .

حدود الدراسة

- تقتصر الدراسة على التعرف على خصائص المناخ التنظيمي في الأبعاد التالية : القيادة ، السياسات والإجراءات ، نظم الاتصال ، اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، العلاقات الإنسانية ، التنمية المهنية.

- تم تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات التابعة لجامعة المجمعة ، والبالغ عددها ١٣ كلية .
- أجريت الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ .

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

المناخ التنظيمي (Organizational Climate)

يعتبر المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي ظهر في النصف الثاني من القرن العشرين ، ويعد كورنيل (Cornel) أول من استخدم هذا المفهوم في دراساته عن المناخ في المؤسسات التعليمية . (المومني ، ٢٠٠٦ م ، ص ٢٥) .

وقد أظهرت الأدبيات التي تناولت المناخ التنظيمي اختلاف الباحثين في تعريفه تبعاً لاختلاف خلفياتهم العلمية واتجاهاتهم الفكرية ، فقد عرفة "لتوين وسترينجر Litwin and Stringer" المناخ التنظيمي بأنه : "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة ، والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة ، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم" (قبقوب ، ٢٠٠٩ م ، ص ١٦٣) وعرفه "ليكرت 1967, Likert" بأنه : المناخ التنظيمي بأنه : نمط من أنماط التفاعل الاجتماعي التي تميز مؤسسة ما ، ويتم هذا التفاعل من خلال الأفراد والجماعة والقائد . (أحمد ، ٢٠٠٨ م ، ص ٣٠) كما عرفه القريوتي (٢٠٠٣ م ، ص ١٤٨ - ١٤٩) المناخ التنظيمي بأنه : وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها

وعناصرها والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة ، حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفعهم إلى تبني أنماط سلوكية معينة .

يتضح من التعريفات السابقة أن المناخ التنظيمي :

- يعبر عن الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية في المنظمة .
- يدركه العاملون في المنظمة .
- يؤثر على سلوك العاملين واتجاهاتهم .
- ينعكس على مستوى أداء العاملين .
- يؤدي إلى رفع كفاءة المنظمة وزيادة فعاليتها .

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف المناخ التنظيمي بأنه : مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة ، وتتمتع بقدرتها على التأثير على دوافع العاملين ، وتنعكس على مستوى أدائهم بشكل يساهم في تحسين مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة .

أبعاد المناخ التنظيمي

كما اختلف الباحثون في تحديد مفهوم المناخ التنظيمي برز اختلافهم وبشكل أكبر في تحديد أبعاد المناخ التنظيمي نتيجة اختلاف البيئات التي أجرى فيها الباحثون دراساتهم ، وتبعاً لتعدد العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي . والمتأمل للأبعاد التي اعتمدها عليها الباحثون في قياس المناخ التنظيمي يجد أنها لا تخرج عن تلك الأبعاد التي حددتها نماذج المناخ التنظيمي التي قدمها أوائل الباحثين في هذا المجال ومن أشهرها كما يذكر (العصيمي ، ١٤٣٠هـ ، ص ٤١- ٤٨) و(الطيب ، ٢٠٠٨م ، ص ٢٣- ٢٥) و(صليحة ، ٢٠١٠م ، ص ٢٠- ٢٥) ما يلي :

الجدول رقم (١). أشهر نماذج المناخ التنظيمي وأبعاده.

النموذج	أبعاد المناخ التنظيمي وفقاً للنموذج
نموذج هالبن وكروفت "Halpin & Croft- 1963"	ثمانية أبعاد هي : التباعد - الإعاقة - الانتماء - الألفة - الانعزالية - التركيز على الإنتاج - الدفع - المراعاة
نموذج ليتوين وسترينجر "Litwin&Stringer-1968"	تسعة أبعاد هي : الهيكل التنظيمي - المسؤولية - المكافأة - المخاطرة - الدفء - الدعم التشجيع - المعايير - الصراع - الانتماء .
نموذج كامبل وزملائه "Campbel et al-1974"	عشرة أبعاد هي : هيكل المهمة - المكافأة والعقاب - مركزية القرارات - تأكيد الإنجاز - التدريب والتطوير - المخاطرة والأمان - الصراحة والصدق - المعنوية والمكانة - الاعتراف بالجهود والتغذية العكسية - كفاءة ومرونة المنظمة بشكل عام
نموذج لولر وزملائه "Lawler et al-1974"	ستة أبعاد هي : درجة المركزية في اتخاذ القرارات - درجة الرسمية في إجراءات العمل - درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة - نمط القيادة - نظم المكافأة - نظم مواجهة الصراعات .
نموذج دوني وزملائه "Downey et al-1974"	ستة أبعاد هي : اتخاذ القرار - الدفء - المخاطرة - الانفتاح - المكافآت - الهيكل التنظيمي .
نموذج ليكرت "Likert- 1977"	سبعة أبعاد هي : القيادة - التحفيز - الاتصالات - التفاعل والتأثير - اتخاذ القرارات - وضع الأهداف - الرقابة .

النموذج	أبعاد المناخ التنظيمي وفقاً للنموذج
نموذج تيم وبيترو "Timm & Peterson-1982"	ستة أبعاد هي : الثقة - المشاركة في القرارات - الصدق والصراحة - المساندة والتشجيع - الاتصالات الصاعدة - الأداء الوظيفي .
نموذج كوزلوسكي ودوهيرتي "Kozlowski & Doherty-1982"	أحدى عشر بعداً هي : هيكل العمل - فهم الوظيفة - المساءلة الشخصية - المسؤولية - تركيز المشرف على العمل - المشاركة - الإشراف الداعم - العمل الجماعي - التعاون بين المجموعات - وعي الإدارة واهتمامها بالموظفين - انسياب الاتصالات .
نموذج فريدلارد وجرينبر "Friedlander & Greenberg-1989"	سبعة أبعاد هي : التحرر - العوائق - الروح المعنوية - الألفة والمودة - التحفظات - التأكيد على الإنجاز - المكافأة .
نموذج كويز وتوماس "Koy & Thomas"	ثمانية أبعاد هي : الاستقلالية - درجة التماسك - الثقة - ضغط العمل - الدعم - التقدير - العدالة - الإبداع .

(الجدول من تصميم الباحث).

وفي ضوء الأبعاد السابقة وبعد الاطلاع على الأدبيات التي تناولت المناخ التنظيمي في المؤسسات ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص ، قام الباحث بتحديد سبعة أبعاد يمكن في ضوئها تحقيق أهداف الدراسة الحالية ، وهذه الأبعاد هي : (القيادة ، السياسات والإجراءات ، ونظم الاتصال ، واتخاذ القرارات ، والحوافز والمكافآت ، والعلاقات الإنسانية ، والتنمية المهنية) .

المبحث الثاني

ضمان الجودة (Quality Assurance)

يعتبر ضمان الجودة امتداداً لتطور مفهوم الجودة Quality الذي يعني الملائمة للاستعمال حسب تعريف "جوران" ويعرفها البعض على أنها المطابقة مع السمات والخصائص ، كما يشير البعض أنها تمثل انخفاض شكاوى العملاء ، ويؤكد البعض أنها انخفاض نسبة العيوب أو التالف أو الفاقد أثناء التشغيل والبعض الآخر يرى أنها تمثل تحسين كفاءة الأداء وفاعلية الإنجاز (حمود ، ٢٠١٠ ، ص ١٦).

وقد مر مفهوم الجودة بأربع مراحل رئيسة هي :

١ - الفحص (Inspection)

٢ - المراقبة الإحصائية للجودة أو ضبط الجودة (Statistical Control

Inspection)

٣ - تأكيد (ضمان) الجودة (Quality Assurance)

٤ - إدارة الجودة الشامل (Total Quality Management) (الدقي ،

٢٠٠٦ ، ص ١٢).

وقد عرّف ضمان الجودة بأنه: السياسات والمواقف والإجراءات اللازمة لضمان وجود الجودة والحفاظ عليها وتعزيزها. (Nicholson, 2011:6) كما عرّف بأنه : "نظام للأنشطة هدفه توفير الضمان بأن السيطرة الشاملة على الجودة تجري بصورة فعالة " وهو " كل الأفعال المخططة أو النظامية الضرورية لتوفير الثقة بأن المنتج أو الخدمة سيصبح حاجات معينة " (أبو الرب وآخرون ، ٢٠١٠ م ، ١١٦).

وقد ظهر مفهوم ضمان الجودة في التعليم الجامعي نتيجة للانتقادات المتصاعدة لتدني نوعية التعليم العالي ، وارتفاع كلفته ، فضلا عن المنافسة الحادة في سوق

العمل ، والتنافس العالمي بين مؤسسات التعليم العالي نتيجة للتوجه العالمي للعوامة ، وانتشرت لذلك الهيئات العالمية لضمان الجودة في التعليم العالي ، التي عملت على تحديد السياسات والمعايير لضمان جودة التعليم العالي ، وأصبح لازماً على مؤسساته الأخذ بها وتحقيقها في برامجها كمتطلب أساسي للاعتراف بها واعتمادها. (العبيدي ، ٢٠٠٩م ، ص ١).

وتعود البدايات الأولى لنظام ضمان الجودة في التعليم العالي كما يذكر شهادة (٢٠١١م ، ص ٦٢) إلى العقدين الأخيرين من القرن الماضي ، عندما بدأت بعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية بالتحول من الاعتماد على التدريس التقليدي إلى نموذج جديد للتعليم يقوم على تعزيز مجموعة من المهارات لدى الطالب كالتعلم الذاتي ، والتعلم مدى الحياة ، والتفكير الناقد ، والتفكير الإبداعي.

و ضمان جودة التعليم العالي كما يعرفه الطراونة (٢٠١٠م ، ص ٧) هو : " تلك العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكاديمية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى القومي أو العالمي ، وأن مستوى جودة فرص التعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تعتبر ملائمة أو تفوق توقعات كافة أنواع المستفيدين النهائيين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية".

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف ضمان الجودة في الجامعة بأنه : مجموعة الأنشطة والإجراءات التي تتخذها الجامعة لضمان أن المعايير التي وضعت من قبل الهيئات المختصة واتخذتها الجامعة معياراً لجودة أدائها ، يتم تطبيقها بالشكل الذي يضمن تفادي وقوع الخطأ ، ويحقق رضا المستفيدين من خدمات الجامعة .

أهمية ضمان جودة التعليم العالي

يمكن إدراك أهمية ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي من خلال معرفة الهدف من ضمان الجودة في هذه المؤسسات ، حيث يرى (Parri, 2006: 109) أن الهدف منه هو ضمان تحسين المعايير والجودة في التعليم العالي ، وتمكين مؤسساته من مقابلة احتياجات المستفيدين . بالارتكاز على ثلاثة مبادئ رئيسة هي : المسؤولية (Accountability) والرقابة (Control) والتحسين (Improvement).

كما يذكر أحمد وليلى (٢٠٠٧ ، ص ٦٣) أن أهمية ضمان الجودة في التعليم العالي تنبع من سعيه لتحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها :

- ١ - تعظيم الإنتاجية الكلية (إنتاج تعليمي ، إنتاجية البحث العلمي ، الإسهامات المجتمعية)
- ٢ - تحديث المناهج وتطويرها .
- ٣ - تحقيق رضا المستفيد .
- ٤ - تحقيق نمو الأنشطة واستمرارها .
- ٥ - تحسين سمعة المؤسسة التعليمية .

ويرى الطراونة (٢٠١٠م ، ص ٨) أن أهمية جودة التعليم العالي تظهر من خلال مجموعة من الفوائد التي يمكن تحقيقها عند تطبيق معايير ضمان الجودة منها : التطوير المستمر لرسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها ، والاستثمار الأمثل للموارد المالية والبشرية ، وتحقيق الدور المجتمعي لمؤسسات التعليم العالي ، وتطوير مهارات العاملين في مجال التعليم العالي.

دور المناخ التنظيمي في تحقيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي

يتوقف نجاح المؤسسات التعليمية على مدى قدرتها على إيجاد بيئة ملائمة للتعليم يتوفر فيها التواصل المستمر بين المسؤولين والإداريين وهيئة التعليم والطلبة ، وتضمن تعاونهم من أجل تحسين جودة المؤسسة التعليمية بشكل عام ، وتذليل الصعوبات التي تواجه منظومة التعليم الجامعي (المجلة العربية للتربية ، ٢٠٠٧م ، ص ٨٤) فضمان جودة مؤسسات التعليم العالي يرتبط بقدرتها على السيطرة على المتغيرات التي تؤدي إلى تدني مستوى الأداء ، وهو كما يذكر الحولي (٢٠١٢م ، ص ٢٠٩) لا يمكن أن يتحقق إلا في ظل بيئة ومناخ يكون التركيز فيه على الإيجابيات أكثر من السلبيات ، وإثابة النجاح أكثر من معاقبة الإخفاق.

ولكي يسهم المناخ التنظيمي السائد في الجامعة في الارتقاء بمستوى الأداء ترى العصيمي (١٤٣٠هـ ، ص ٥١) أن هناك مجموعة من الأمور ينبغي مراعاتها من أهمها:

- ١ - أن تكون العلاقة بين قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس علاقة مبنية على التعاون والاحترام المتبادل .
- ٢ - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إظهار المبادرة الذاتية وإشعارهم بالحرية والدعم.
- ٣ - إتاحة فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة واستثمار طاقاتهم .
- ٤ - تفويض الصلاحيات في نطاق العمل .
- ٥ - التعاون والتكامل بين الأقسام الأكاديمية المختلفة بالجامعة .
- ٦ - أن تكون عمليات الاتصال والتواصل بالتعليم الجامعي مفتوحة .

٧ - استخدام الطرق العلمية في معالجة الاختلافات وتعارض الأدوار داخل الجامعة.

٨ - العدالة في توزيع العمل بين أعضاء هيئة التدريس .

كما أشار الألفي (٢٠١١م ، ص ٢٧١) إلى مجموعة من الخصائص التي ينبغي أن يتسم بها نظام ضمان الجودة في الجامعات أهمها :

١ - المشاركة : من خلال مشاركة جميع الكوادر البشرية بالجامعة في عمليات ضمان الجودة

٢ - الشمولية : من خلال التركيز على جميع المراحل التي يمر بها نظام ضمان الجودة بدءاً من التخطيط والتنفيذ ثم التقييم والاعتماد .

٣ - التعاون : من خلال اعتماد الجامعة على فرق العمل في إنجاز المهام .

٤ - الوقاية : من خلال وضع استراتيجية وقائية قائمة على منع وقوع الخطأ من البداية ، وذلك عن طريق فهم كل فرد لمسؤولياته وأدواره .

٥ - الرؤية المشتركة : من خلال وجود التوجه الموحد للتنظيم بشكل يعمل على تفادي تكرار الجهود أو تعارضها .

والسمات السابقة لا يمكن أن تتحقق إلا في ظل مناخ تنظيمي إيجابي من أبرز خصائصه : ميل العمل إلى الإبداع والابتعاد عن الروتين ، وارتباط المكافآت بنتائج الأعمال ومدى تقديم الأفكار الجديدة ، وإعطاء المرؤوسين حرية أكبر في اتخاذ القرار ، واعتماد الترقية والتقدم على مدى إنجاز الفرد ، وزيادة كفاءة الأفراد وتعزيز قدراتهم عن طريق التدريب ، ووجود ضمانات وظيفية (الأمن الوظيفي) ، وارتفاع الروح المعنوية لدى الموظفين ، وسيادة الشفافية والصدق والمصارحة ، وقدرة التنظيم على الاستجابة للمتغيرات الجديدة. (صليحة، ٢٠١٠م، ص ٤٣- ٤٤).

وفي هذا السياق يقدم إبراهيم (٢٠١٢م ، ص ٣٢- ٣٣) مجموعة من المقترحات التي يمكن من خلالها تحقيق المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يؤدي إلى تحقيق جودة الأداء داخل كليات الجامعة من أهمها : تحديد المهام والمسؤوليات ، وتدعيم مبدأ تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات ، والاهتمام بالاتصالات غير الرسمية ، وتوفير نظم اتصالات فاعلة ، وتشجيع العمل بروح الفريق ، وتوفير العدالة الموضوعية في تعامل القيادة ، وتحسين وتطوير الحوافز ، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية ، والاهتمام بالنمو المهني للقيادة والعاملين .

وفي ضوء ما سبق عرضه عن المناخ التنظيمي وضمان الجودة خلص الباحث إلى أن من أهم خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في الجامعات ما يلي :

أولاً : الخصائص المتعلقة بالقيادة في الكلية ومن أهمها : وضوح الرؤية المستقبلية ، وتعزيز مبدأ المسؤولية المشتركة ، وتعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس بأنفسهم ، واعتماد النقد البناء عند مناقشة أخطاء أعضاء هيئة التدريس ، والاهتمام بإرضاء المستفيدين ، وتحري العدل بين أعضاء هيئة التدريس ، وتشجيعهم على مواجهة التحديات ، وتهيئة ظروف العمل التي تساعدهم على ممارسة مهامهم بكل كفاءة ، وتوظيف خبرات أعضاء هيئة التدريس في تحسين مستوى الأداء .

ثانياً : الخصائص المتعلقة بالأنظمة والإجراءات في الكلية ومن أهمها : وجود وصف وظيفي يحدد الأدوار والواجبات والمسؤوليات بشكل واضح ، وخضوع أنظمة وإجراءات العمل للمراجعة والتطوير بشكل مستمر ، ووضوح التعليمات المتعلقة بطبيعة المهام وكيفية إنجازها ، واتفق أنظمة وإجراءات العمل مع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ، ومرونة الأنظمة والإجراءات بما يسمح بتجريب أساليب جديدة في العمل .

ثالثاً : الخصائص المتعلقة بنظم الاتصال في الكلية ومن أهمها : وجود قنوات اتصال مفتوحة تساعد على تدفق المعلومات في كل الاتجاهات ، وتنوع أساليب الاتصال بشكل يساعد على سرعة إنجاز العمل ، وسماع نظم الاتصال بالتعبير عن الآراء والأفكار بصراحة ، واتصاف المعلومات المنقولة عبر قنوات الاتصال بالدقة ، وبذل الجهود اللازمة للتغلب على معوقات الاتصال ، وإمكانية الحصول المعلومات اللازمة في الوقت المناسب ، وسهولة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا ، وتوظيف التقنيات الحديثة في الاتصال .

رابعاً : الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات في الكلية ومن أهمها : ارتكاز عمليات صنع القرار على النظر للمستقبل ، واتصاف قرارات الكلية بأنها تصب في خدمة الجامعة ، وإشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات ، ومنحهم الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم ، وعدم تعارض وتداخل الصلاحيات ، واتصاف القرارات بالموضوعية.

خامساً : الخصائص المتعلقة بالحوافز والمكافآت في الكلية ومن أهمها : وضوح المعايير التي تقوم عليها نظم الحوافز والمكافآت ، وتناسب المكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع الجهود المبذولة ، وارتباط الامتيازات الوظيفية بمستوى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وجودة أدائهم ، وإتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الإنجازات العلمية ، والحرص على أن يكون منح المكافآت مقدم على تطبيق الجزاءات ، وتكريم المتميزين والإشادة بإنجازاتهم .

سادساً : الخصائص المتعلقة بالعلاقات الإنسانية في الكلية ومن أهمها : سيادة الثقة بين أعضاء هيئة التدريس ، وسيادة جو الأخوة والصدقة بين أعضاء هيئة التدريس ، وسيادة روح التعاون والمشاركة ، والاهتمام بالأنشطة الاجتماعية

الخارجية ، والحرص على التشاور في القضايا المتصلة بالعمل ، والتعاون بين الوحدات والأقسام داخل الكلية ، وإنجاز معظم الأعمال بشكل جماعي .

سابعاً : الخصائص المتعلقة بالتنمية المهنية في الكلية ومن أهمها : إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للاطلاع على المستجدات في مجال التخصص ، والتشجيع على المشاركة في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية ، وارتباط برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باحتياجاتهم الفعلية ، ودعم مبادرات الابتكار والإبداع من قبل أعضاء هيئة التدريس ، وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في إطار متطلبات ضمان الجودة .

والباحث يرى أن توافر الخصائص السابقة في المناخ التنظيمي في كليات الجامعة كفيل بتحسين مستوى أداء العاملين والإسهام في دعم ضمان الجودة وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها .

ضمان الجودة في جامعة المجمعة

انطلاقاً من حرص إدارة جامعة المجمعة منذ نشأتها في ٣ رمضان ١٤٣٠هـ على أن تكون الجامعة ضمن قائمة الجامعات المتميزة عالمياً ، فقد حرصت على تبني تطبيق الجودة بمفهومها الشامل ، وبناء عليه كانت عمادة الجودة وتطوير المهارات من أولى العمادات التي تم إنشاؤها بالقرار رقم ٩ وتاريخ ١٤٣١/٢/٣هـ لتتولى تطبيق الجودة في جميع وحدات الجامعة ، وتحسين الأداء في جميع مجالات عمل الجامعة ، وإنشاء أنظمة تحدد كيفية تنفيذ العمل بأفضل كفاءة وجودة ، وتقويم وقياس الأداء وفق معايير محددة ، وتمكين الجامعة من القدرة على المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية ، وتحسين مستوى الاتصالات الداخلية والخارجية ومتابعة العمل في مراكز ووحدات

- الجودة المنتشرة في جميع وحدات الجامعة المختلفة من عمادات وكليات وأقسام نسويه ، والتنسيق مع الجهات الخارجية ذات العلاقة والربط بين هذه الإدارات والوحدات لتنسيق الجهود . وقد حددت أهم مهام عمادة الجودة وتطوير المهارات فيما يلي :
- ١ - التنسيق مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي ، والعمل وفق ما لديها من أنظمة وتعليمات.
 - ٢ - العمل على تعزيز إدراك العاملين في الجامعة لأهمية عمليات تأكيد الجودة ومعرفة الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها .
 - ٣ - وضع آليات محددة لما يجب القيام به في الجامعة مما يعين على الجودة ، ويفعلها في الأداء والمخرجات.
 - ٤ - تقديم المساعدة والدعم للأقسام الأكاديمية والوحدات الإدارية في الجامعة من أجل إنجاز خطط تحسين الجودة ، ومتابعة خطواتها ومستجداتها .
 - ٥ - وضع خطط التدريب المناسبة لاستراتيجيات التعليم وعمليات التقويم والمراجعة ، والتنسيق في ذلك مع كليات الجامعة ووحداتها.
 - ٦ - مساعدة وحدات الجامعة وكلياتها في إعداد برامج تحسين الجودة والعمليات التقويمية للمخرجات ، وتنفيذها .
 - ٧ - تطوير النماذج القياسية المستخدمة لغرض إجراء عمليات الدراسة وإعداد التقارير حول مؤشرات الجودة ، والنماذج الخاصة بتوصيف البرامج والتخصصات ، والتقارير الأخرى المساعدة على تحقيق الجودة في جميع مجالاتها.
 - ٨ - إجراء عملية المراجعة الدورية للخريجين وغيرهم من المستفيدين من أنشطة الجامعة والسعي ومعرفة مستوى الجودة أثناء التعليم وبعده.

- ٩ - التواصل المستمر مع المعنيين والمستفيدين من أنشطة الجامعة ، والسعي لمعرفة آرائهم ونصائحهم بخصوص استراتيجيات تطوير المهارات.
- ١٠ - توفير المواد المرجعية ونشر المعلومات الخادمة للجودة من مصادرها في الداخل أو الخارج.
- ١١ - تحديد مؤشرات رئيسية للأداء لاستخدامها في جميع كليات الجامعة وعمادتها وإداراتها ، ليتسنى لكل جهة تحديد مؤشرات إضافية متعلقة بأنشطتها الذاتية.
- ١٢ - إعداد تقارير سنوية عن مستوى تأكيد الجودة ، وتقديمها لإدارة الجامعة ، موضحاً بها مؤشرات الأداء الرئيسة والمعلومات الثابتة ، وذلك اعتماداً على تقارير الوحدات الداخلية بالجامعة ، وعمل العمادة . (جامعة المجمعة ، ١٤٣٥هـ).
- وقد حققت الجامعة مجموعة من الإنجازات في مجال ضمان الجودة من أبرزها :
- اعداد دراسة التقييم الذاتي الأولى للجامعة .
 - تفعيل مؤشرات قياس الأداء بالجامعة لقياس الجودة .
 - تنفيذ مشروع البرامج الأكثر جاهزية للاعتماد الاكاديمي .
 - اعداد و متابعه خطط تحسين الجودة على المستوى المؤسسي والبرامجي للكليات .
 - قياس جودة الأداء للكليات والعمادات المساندة .
 - تأهيل بعض برامج الجامعة للحصول على الاعتماد الخارجي .
 - البدء في التخطيط لمشروع التقييم التطويري .
 - تطوير مهارات منسوبي الجامعة في قطاع الجودة .

- البدء في إعداد مشروع أتمته نظام الجودة. (عمادة الجودة وتطوير المهارات، ١٤٣٥هـ).

الدراسات السابقة

بعد الرجوع إلى الأدب المتصل بموضوع الدراسة ظهر للباحث قلة الدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة الحالية ، حيث ركزت معظم الدراسات التي أجريت في مجال المناخ التنظيمي على تحديد واقع المناخ التنظيمي في المنظمات ، وتحديد أثر وعلاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات ومن أهمها الرضا الوظيفي والأداء . وسوف يقتصر الباحث في عرض هذه الدراسات على الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي ، إضافة إلى الدراسات التي بحثت في المناخ التنظيمي والجودة في مؤسسات غير تعليمية لصلتها بموضوع الدراسة الحالية ، وذلك على النحو التالي :

أولاً : الدراسات العربية :

- دراسة المعشر (٢٠٠١م) التي هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والجماعات الخاصة من وجهة نظر الإداريين ، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين في الجامعة الإسلامية للمناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات : المؤهل التعليمي ، سنوات الخبرة ، الوظيفة ، الجنس ، مكان العمل . وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية هو في مجمله متوسط ولكنه أقل من المتوقع ، مما يحتم على الإدارات في الجامعات إعطاء موضوع المناخ التنظيمي الأهمية اللازمة ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات :

- المركز الوظيفي لصالح الأعلى رتبة ، والمؤهل العلمي لصالح أصحاب المؤهل الأعلى .
- دراسة بشايرة (٢٠٠٣م) التي هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعتي آل البيت وجرش الأهلية ، وأظهرت نتائجها أن المناخ التنظيمي السلبي يمثل الصفة الغالبة ، وكانت درجة رضا الموظفين الإداريين في الجامعتين متوسطة على جميع مجالات الرضا الوظيفي ، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي ، لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي مقابل المناخ التنظيمي السلبي .
- دراسة العواسا (٢٠٠٥م) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ، ودراسة الوعي بمفهوم الجودة الشاملة ، والتعرف على اتجاهات العاملين في السلطة نحو أبعاد المناخ التنظيمي . وقد كشفت نتائج الدراسة عن درجة تقدير مرتفعة للوعي بمفهوم الجودة الشاملة لدى عينة الدراسة ، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للوعي بمفهوم الجودة على المناخ التنظيمي .
- دراسة الرفاعي (٢٠٠٧م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة ، والتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات ، وتحديد أثر نمط المناخ التنظيمي السائد في رضاهم الوظيفي ، وقد خلصت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي الإيجابي يحقق الرضا الوظيفي للعاملين بدرجة عالية ، وأن المؤسسات ذات المناخ الإيجابي تظهر فيها مستويات أفضل من الأداء ، وتركيز أكثر دقة على الأهداف مقارنة بالمؤسسات ذات المناخ السلبي .
- دراسة العصيمي (١٤٣٠م) التي هدفت إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس

ومن في حكمهن ، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية نحو أبعاد المناخ التنظيمي تبعاً لمتغيرات : الرتبة ، والخبرة في التعليم الجامعي ، والكلية . وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعة يميل إلى نمط المناخ المفتوح ، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف الرتبة في أبعاد (القيادة الإدارية ، العلاقات الإنسانية ، والنمو المهني ، والتحفيز) لصالح الأستاذ المشارك فما فوق . ووجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف الكلية في أبعاد (القيادة الإدارية ، والنمو المهني ، والتحفيز) لصالح كلية خدمة المجتمع .

- دراسة الغنوطي (٢٠٠٩م) التي هدفت إلى التعرف مستوى المناخ الجامعي ببعض كليات جامعة السلطان قابوس من وجهة نظر طلابها ، والتعرف على الفروق في استجابات الطلبة حول مستوى جودة المناخ الجامعي ، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها : أن جودة المناخ الجامعي كانت بمستوى متوسط في جميع أبعاده ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في البعدين الأكاديمي والاجتماعي تعزى للنوع لصالح الذكور .

- دراسة مرجان (٢٠١٠م) التي هدفت إلى التعرف على تأثير المناخ الجامعي (العلاقات الاجتماعية - البيئة الإدارية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ببور سعيد - جامعة قناة السويس ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٣ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية . وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للمناخ الجامعي على أداء أعضاء هيئة التدريس ، مما يشير إلى أن المناخ التنظيمي الجيد يساعد أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم الوظيفية بشكل أفضل .

- دراسة صليحة (٢٠١٠م) التي هدفت إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد في جامعة بو مرداس وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة من وجهة نظر الموظفين وأساتذة الجامعة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الموظفين يرون أن المناخ التنظيمي الحيادي هو السائد في الجامعة ، بينما يرى الأساتذة أن المناخ غير الملائم هو السائد في الجامعة ، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة قوية جداً بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين .

- دراسة بحر وأمين (٢٠١١م) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة ، والتعرف إلى مدى ارتباط مستوى أداء العاملين بالجامعة والمناخ التنظيمي بالخصائص الديموغرافية والشخصية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - المستوى الوظيفي - مكان العمل) وقد كشفت نتائج الدراسة عن توافر المناخ التنظيمي الإيجابي في الجامعة ، ووجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين توافر المناخ التنظيمي الجيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس ، وللعمر ، وللمؤهل العلمي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للخبرة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للمستوى الوظيفي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى لمكان العمل.

- دراسة النويقة (٢٠١١م) التي استهدفت التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس عن المناخ التنظيمي السائد في جامعة الطائف ، والتعرف على أثر (الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية) على المناخ التنظيمي ، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي كان متوسطاً ، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى للخبرة ، والرتبة الأكاديمية ، ونوع الكلية .

- دراسة الشواورة (٢٠١٢م) التي هدفت إلى تحديد أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة "بالتطبيق على جامعة عمان العربية" من خلال استبانة تم تطبيقها عينة الدراسة المكونة من جميع الموظفين (الأكاديميين والإداريين) البالغ عددهم ٦٠ فرداً ، قد أظهرت نتائج الدراسة أن من أهم العوامل المؤثرة على السلوك الإبداعي : الانتماء التنظيمي ، والتدريب ، والنمط الإداري ، والمخاطرة ، والحوافز .

- دراسة جاسم (٢٠١٢م) التي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين عناصر المناخ التنظيمي وإدارة الأداء الجامعي من خلال الفرضية التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية بين عناصر المناخ التنظيمي وإدارة الأداء الجامعي ، عن طريق استبانة تم تطبيقها على ٥٠ عضو هيئة تدريس في خمس كليات تابعة لجامعة المثني ، وتوصلت الدراسة إلى إثبات تحقق الفرضية في جودة علاقة تأثير بين عناصر المناخ التنظيمي وإدارة الأداء الجامعي .

- دراسة الطويل ، وإسراء (٢٠١٢م) التي هدفت إلى تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد المناخ التنظيمي ومراحل تطبيق حلقات الجودة من خلال دراسة تحليلية لآراء المديرين في مصنع الغزل والنسيج بالموصل ، وقد توصلت الدراسة إلى

وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي بين أبعاد المناخ التنظيمي ومراحل تطبيق حلقات الجودة على مستوى المصنع قيد البحث .

- دراسة محمد فروج (٢٠١٢م) التي هدفت إلى الكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء الأستاذ في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر ، باستخدام استبانة طبقت على عينة الدراسة التي بلغت ٨٠ أستاذ من جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء الاستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ٠,٠١ لدى أفراد العينة ، ووجد علاقة بين كل من الاتصال واتخاذ القرار والعقد النفسية والالتزام الوظيفي من جهة وأداء الأستاذ الجامعي من جهة أخرى .

- دراسة إبراهيم (٢٠١٢م) التي هدفت إلى التعرف على دور المناخ التنظيمي في نشر ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بالدقهلية ، والتعرف على العلاقة بين متغيرات : (الكلية ، والوظيفة ، والخبرة ، والجنس ، والدرجة العلمية) لدى أعضاء هيئة التدريس وآرائهم نحو أبعاد المناخ التنظيمي ، من خلال استبانة طبقت على ١٨٠ فرداً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الأزهر بالدقهلية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تحقق المناخ التنظيمي كانت متوسطة ، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو المناخ التنظيمي ترجع لنوع الكلية لصالح الكليات الأصيلة ، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في استجابات العينة تبعاً لمتغير الجنس لصالح البنين ، ووجود فروق دالة إحصائية في استجابات العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية في محوري الحوافز والانتماء لصالح الأستاذ ، كما تواجد فروق دالة إحصائية في استجابات العينة نحو محاور الاستبانة ككل بين الأستاذ المساعد والمدرس لصالح الأستاذ المساعد.

- دراسة مصطفى (د.ت) التي هدفت إلى التعرف على المناخ التنظيمي بكليات التربية النوعية في المنصورة بفرعيها ودمياط ، والوقوف المشكلات التي تواجه الطلاب والأساتذة القائمين بالتدريس في التعامل مع إدارة الكلية وتحديد أثر ذلك على جودة الأداء التعليمي ، باستخدام استبانتين إحداهما طبقت على الطلاب والأخرى على أعضاء هيئة التدريس ، وقد توصلت الدراسة الميدانية إلى أن الطلاب يرون أن الكلية لا تساعدهم على حل المشكلات التي تواجههم ، وأن هناك العديد من المشكلات التي تؤثر على جودة الأداء التعليمي ، كما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يرون بأن بيئة الكليات تتسم بالرسمية في العمل دون الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية الإنسانية مما يؤثر على جودة الأداء التعليمي .

ثانياً : الدراسات الأجنبية

- دراسة (Emery, summers and surak,1996) التي هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي ومدى نجاح أو فشل تطبيق إدارة الجودة الشاملة ، من خلال تفحص تأثير الجوانب المتعددة للمناخ التنظيمي على تطبيق إدارة الجودة الشاملة في (١٣) شركة أمريكية للصناعة الفضائية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن وجهات نظر الموظفين في كل جانب من المناخ التنظيمي كانت ترتبط بنجاح تنفيذ إدارة الجودة أو فشلها ، فالموظفين العاملين في الشركات التي حققت نجاحات في تنفيذ إدارة الجودة كانوا أكثر إيجابية تجاه المناخ التنظيمي ، وأن هناك أثر لتطبيق برامج إدارة الجودة الشاملة على المناخ التنظيمي ، وأن تهيئة المناخ التنظيمي الملائم عند تطبيق إدارة الجودة يؤدي إلى نجاح تطبيقها.

- دراسة (Kuei and et. al, 2001) التي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين إدراك وتصورات قيادات الإدارة الوسطى للعلاقة بين ممارسات إدارة الجودة والمناخ التنظيمي بالاعتماد على اثنين من المقاييس الشهيرة : الأول نسخة معدلة من مقياس (لتوين وسترنجر Ltwin and stringer) للمناخ التنظيمي والثاني مقياس (بنسون وشرودر Benson , Shrooeder) وقد تم جمع البيانات عن طريق توزيع ٣٨٦ استبانة على المديرين في قائمة من أفضل ٥٠٠ مؤسسة أعمال في تايوان ، وقد أشارت أهم نتائج الدراسة إلى أن هناك بعدين أساسيين للمناخ التنظيمي هما : الهيكل التنظيمي وتوجه الأفراد ، كما أن هناك علاقة واضحة بين ممارسات الجودة والمناخ التنظيمي ، حيث تتصف المؤسسات ذات ممارسات الجودة العالية بوجود هيكل تنظيمي مرن وقلة البيروقراطية ، مع أهمية أدوار وحدات الجودة والتدريب في تلك المؤسسات.

- دراسة (Davidson,2003) التي هدفت إلى التعرف على مستوى إدراك العاملين في قطاع الخدمات الفندقية في الولايات المتحدة الأمريكية لأبعاد المناخ التنظيمي ، ومدى وجود علاقة بين مستوى إدراك العاملين لأبعاد المناخ التنظيمي ومستوى جودة الخدمات الفندقية ، والتعرف على مدى وجود فروق بين استجابات الباحثين تعزى للمتغيرات الشخصية . وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الإدراك لأبعاد المناخ التنظيمي في القطاع الخدمي الفندقي ، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الإدراك تعزى لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخدمة ، بينما لم تظهر فروق تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والمستوى الوظيفي ، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين مستوى إدراك العاملين لأبعاد المناخ التنظيمي ومستوى الخدمة المقدمة للزبائن .

- دراسة (Laurie,2004) التي هدفت إلى التحقق من مدى إدراك العاملين لمناخ الجودة في جامعة قبرص ، حيث طبق الباحث استبانة على أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية ، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن مناخ الجامعة يجمع بين مناخي المتسلط العادل والمناخ الاستشاري ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الأكاديميين والإداريين لصالح الإداريين في مجالات : التأثير الرسمي ، والتعاون ، والبنية التنظيمية ، والتركيز على الطلبة ، أما في مجال الاتصال والرضا الوظيفي فقد كانت الفروق لصالح الأكاديميين.

- دراسة (Aarons and Sawitzky,2006) التي هدفت إلى تحليل دور المناخ التنظيمي في العلاقة بين الثقافة والاتجاهات ودوران العمل في عدد من منظمات الخدمات الصحية ، وقد طبقت الدراسة على ٣٢٢ عاملاً ومزوداً للخدمات الصحية ، وأشارت نتائج الدراسة : إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والثقافة وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ، ووجود علاقة سلبية مع دوران العمل ، كما بينت الدراسة أن الثقافة تلعب دوراً كبيراً في إيجاد مناخ تنظيمي سليم يرفع من مستوى الاتجاهات الإيجابية في العمل ويقلل مستوى دوران العمل.

- دراسة (Hassan, Arif and et.al,2006) التي هدفت إلى قياس إدراك العاملين لممارسة تنمية الموارد البشرية ، واستكشاف أثر الحصول على شهادة الأيزو في تحسين نظام الموارد البشرية بالمؤسسة ، ودور ممارسات تطوير أداء العاملين في تحسين المناخ التنظيمي والتوجه نحو الجودة ، واعتمدت الدراسة على استبانة تم توزيعها على ٢٣٩ على الموظفين في (٨) مؤسسات (٤) منها حاصلة على "الأيزو" في ماليزيا .

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات التي حصلت على شهادة الأيزو كانت نسبة الاستجابات فيها أعلى فيما يتعلق بممارسات تنمية الموارد البشرية ، حيث

تتسم بدرجة أعلى من المناخ التنظيمي الجيد والتوجه نحو الجودة .
- دراسة (Kunnanatt,James,2007) التي هدفت إلى استكشاف أثر نظام الجودة الأيزو 9000 على عناصر المناخ التنظيمي خاصة جوانب الدافعية للإنجاز بالمؤسسة ، واعتمدت الدراسة على أن المتغير المستقل هو نظام الجودة والمتغير التابع هو المناخ التنظيمي الذي تم قياسه قبل وبعد تطبيق نظام الجودة الأيزو 9000 .
وأشارت أهم النتائج إلى الأثر الإيجابي لتطبيق نظام الجودة على عناصر المناخ التنظيمي بالمؤسسة كالدافعية والاستقلالية والإنجاز لدى العاملين ، بالإضافة إلى دعم قدرات الإدارة على التغيير الاستراتيجي نحو التوسع في السوق .

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من عرض الدراسات السابقة أن منها ما توقف عند وصف طبيعة المناخ التنظيمي السائد ، ومنها ما توجه للبحث في علاقة المناخ التنظيمي بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والأداء والسلوك الإبداعي على اعتبار أنها من المتغيرات المؤثرة على مستوى كفاءة وفعالية المنظمات ، بينما يلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي والجودة ، فلم يطلع الباحث إلا على دراسة واحدة هي دراسة إبراهيم (٢٠١٢م) التي بحثت في تأثير المناخ التنظيمي في نشر ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة الأزهر بالدقهلية ، فيما توجهت الدراسات الأخرى إلى البحث في العلاقة بين تطبيق الجودة والمناخ التنظيمي في منظمات غير تعليمية كدراسة العوسا (٢٠٠٥م) ودراسة (Kunnanatt,James,2007) ودراسة (Laurie,2004) ودراسة (Davidson,2003) ودراسة (Kuei and et.al,2001) ودراسة (Emery, summers and surak,1996) أما دور المناخ التنظيمي في دعم ضمان الجودة فهو مالم تتطرق إليه

الدراسات السابقة - على حد علم الباحث - الأمر الذي يؤكد أهمية الدراسة الحالية واختلافها عن الدراسات السابقة .

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة .

مجتمع الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات التابعة لجامعة المنجعة ممن يحملون رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد والمحاضرون ، باستثناء عمداء الكليات ووكلائها ورؤساء الأقسام العلمية على اعتبار أنهم يمثلون القيادة التي تعد أحد أبعاد المناخ التنظيمي في الدراسة ، وقد بلغ عددهم (٥١٢) عضو هيئة تدريس ، موزعين على كليات الجامعة البالغ عددها (١٣) كلية ، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ .

عينة الدراسة

لضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة ، تم اختيار عينة عشوائية طبقية ، من خلال حصر أفراد مجتمع الدراسة في جميع الأقسام العلمية بكليات الجامعة بعد استثناء الفئات السابق ذكرها ، ثم اختيار ما نسبته ٥٠٪ منهم حيث بلغ عددهم (٢٥٦) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة تم توزيع أداة الدراسة عليهم جميعاً ، وللحصول على أكبر عدد من الاستبانات العائدة تم التواصل المباشر والمتابعة المستمرة مع وكلاء الكليات للدراسات العليا والبحث العلمي ، وإعادة الإرسال مرة أخرى في حال انخفاض نسبة الاستبانات العائدة ، حتى بلغ عددها (٢٣٥) استبانة صالحة

للتحليل تمثل نسبة (٤٦٪) من مجتمع الدراسة ، ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها .

الجدول رقم (٢). توزيع عينة الدراسة وفق معلوماتهم الأولية.

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة
نوع العينة (الجنس)	ذكر	١٣٢	٥٦,٢
	أنثى	١٠٣	٤٣,٨
الرتبة العلمية	أستاذ مشارك فأعلى ❖	٢٨	١١,٩
	أستاذ مساعد	١١٤	٤٨,٥
	محاضر	٩٣	٣٩,٦
عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة	لا توجد	٤٧	٢٠,٠
	أقل من ٣ دورات	٧٨	٣٣,٢
	٣ دورات فأكثر	١١٠	٤٦,٨
عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي	أقل من ٥ سنوات	١٠٣	٤٣,٨
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	٨٣	٣٥,٣
	١٥ سنة فأكثر	٤٩	٢٠,٩
المجموع		٢٣٥	١٠٠,٠

❖ تم دمج أستاذ مع أستاذ مشارك بسبب صغر عدد العينة من أستاذ (١٣ فرد) ومن أستاذ مشارك (١٥ فرد).

أداة الدراسة : في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وبعد الاطلاع على الأدب المتصل بموضوع الدراسة وبالاستفادة من الدراسات السابقة تم إعداد استبانة مكونة من ثلاثة أقسام هي :

القسم الأول : استهدف الكشف عن المعلومات الأولية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس- الرتبة العلمية - عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة - عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي).

القسم الثاني : استهدف التعرف على مدى توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في الجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وقد تضمن (٤٧) عبارة مقسمة على سبعة أبعاد هي : القيادة ، السياسات والإجراءات ، نظم الاتصال ، اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، العلاقات الإنسانية ، التنمية المهنية . وقد أعطيت بدائل الإجابة على عبارات الاستبانة الدرجات التالية : يتوافر دائماً (٥) درجات ، يتوافر غالباً (٤) درجات ، يتوافر أحياناً (٣) درجات ، يتوافر نادراً (٢) درجتان ، لا يتوافر (١) درجة واحدة .

صدق أداة الدراسة : تم التحقق من صدق أداة الدراسة عن طريق :

أ - صدق المحكمين : قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على ٨ من أساتذة الجامعات المتخصصين في الإدارة التربوية ، وتم التعديل على الاستبانة في ضوء آراء المحكمين .

ب - صدق الاتساق الداخلي : قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغ عددهم (٤٠) فرداً ، وفيما يلي عرض لمعاملات ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة :

- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة ، بالدرجة الكلية

للبعد المتتمية إليه :

الجدول رقم (٣). معاملات ارتباط بنود الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه.
(العينة الاستطلاعية : ن = ٤٠).

البعد	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
القيادة	١	❖❖٠,٥٥٨٤	٤	❖❖٠,٧٩٤٨	٧	❖❖٠,٨٣٧٠
	٢	❖❖٠,٨٣٠٤	٥	❖❖٠,٨٣٢٢	٨	❖❖٠,٨٧٣٩
	٣	❖❖٠,٨٢٣٧	٦	❖❖٠,٨٨٨٦	٩	❖❖٠,٧٢٤٩
السياسات والإجراءات	١	❖❖٠,٨٧٨٨	٣	❖❖٠,٧٩٨٣	٥	❖❖٠,٨٢٨١
	٢	❖❖٠,٧٣٦٦	٤	❖❖٠,٧٦٤٥	٦	❖❖٠,٧٢٢٥
الاتصال	١	❖❖٠,٨٥٠٨	٤	❖❖٠,٨٥٧٨	٧	❖❖٠,٧٧٦٥
	٢	❖❖٠,٩٠٧٩	٥	❖❖٠,٨١٤٢	٨	❖❖٠,٧٥٥١
	٣	❖❖٠,٨٩٤٤	٦	❖❖٠,٨١٠١		
اتخاذ القرارات	١	❖❖٠,٦٥٦٥	٣	❖❖٠,٧٨٠٢	٥	❖❖٠,٧٧٦٥
	٢	❖❖٠,٨٠٥١	٤	❖❖٠,٨٤٨٨	٦	❖❖٠,٧٨٧٨
الحوافز والمكافآت	١	❖❖٠,٧٣٠٨	٣	❖❖٠,٨٨٩٢	٥	❖❖٠,٧٢١٠
	٢	❖❖٠,٨١٠٠	٤	❖❖٠,٧٠٠١	٦	❖❖٠,٨١١٤
العلاقات الإنسانية	١	❖❖٠,٧٨٥٨	٤	❖❖٠,٦١١٧	٧	❖❖٠,٨٤٣٠
	٢	❖❖٠,٧٨٧٧	٥	❖❖٠,٨٨٢٨		
	٣	❖❖٠,٨٣٧٣	٦	❖❖٠,٨١٩٦		
التنمية المهنية	١	❖❖٠,٧٨٧٤	٣	❖❖٠,٩١٧١	٥	❖❖٠,٨٧١٤
	٢	❖❖٠,٨٣١١	٤	❖❖٠,٨٩٥٥		

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق أن كل عبارة من عبارات الاستبانة ترتبط ارتباطاً دالاً احصائياً عند مستوى (0.01) بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ، مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة .

- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة ، بالدرجة الكلية

للمحور:

الجدول رقم (٤). معاملات ارتباط بنود الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

(العينة الاستطلاعية: ن=٤٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	❖❖٠.٣٩٥٢	١٣	❖❖٠.٧٠٦٣	٢٥	❖❖٠.٧٨٠٥	٣٧	❖❖٠.٦٤٣١
٢	❖❖٠.٧١٧٨	١٤	❖❖٠.٦٩١٦	٢٦	❖❖٠.٦٢٨٦	٣٨	❖❖٠.٧٠١٨
٣	❖❖٠.٧٢٥٠	١٥	❖❖٠.٨٤٦٤	٢٧	❖❖٠.٧٦٢٦	٣٩	❖❖٠.٤٨٤٠
٤	❖❖٠.٦٨٧٢	١٦	❖❖٠.٧٩١٥	٢٨	❖❖٠.٧١٤٧	٤٠	❖❖٠.٧٨٥٠
٥	❖❖٠.٧٠٧٠	١٧	❖❖٠.٧٧٨٥	٢٩	❖❖٠.٦٨٤٧	٤١	❖❖٠.٧٦٥٥
٦	❖❖٠.٨٢٢٥	١٨	❖❖٠.٨٤٧٤	٣٠	❖❖٠.٥٩٦٢	٤٢	❖❖٠.٧٥٩٧
٧	❖❖٠.٧٨٦٠	١٩	❖❖٠.٧٧٤٠	٣١	❖❖٠.٥٤٠٢	٤٣	❖❖٠.٦٩٦٨
٨	❖❖٠.٨٥١١	٢٠	❖❖٠.٦٦٦٢	٣٢	❖❖٠.٦٨٧٧	٤٤	❖❖٠.٦٩٥٣
٩	❖❖٠.٧٣٢٦	٢١	❖❖٠.٧٥٦٣	٣٣	❖❖٠.٧٥٣٩	٤٥	❖❖٠.٨٠٢٥
١٠	❖❖٠.٦٩٦٧	٢٢	❖❖٠.٧٢٣٧	٣٤	❖❖٠.٧٠٥٩	٤٦	❖❖٠.٧٩٣٥
١١	❖❖٠.٦٢٣٤	٢٣	❖❖٠.٧٤٤٤	٣٥	❖❖٠.٦٢٢٨	٤٧	❖❖٠.٨٠٥٤
١٢	❖❖٠.٧٤٣٨	٢٤	❖❖٠.٦٩١٥	٣٦	❖❖٠.٦٠١٧		

❖ دالة عند مستوى ٠.٠٥ ❖ دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن كل عبارة من عبارات الاستبانة ترتبط ارتباطاً دالاً احصائياً عند مستوى (٠,٠١) أو عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بالدرجة الكلية للمحور، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة،
- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد الاستبانة، بالدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (٥). معاملات ارتباط أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.
(العينة الاستطلاعية: ن=٤٠)

معامل الارتباط	البعد
❖❖٠,٨٩٤٠	القيادة
❖❖٠,٧٧٢٨	السياسات والإجراءات
❖❖٠,٩١٢٣	الاتصال
❖❖٠,٨٩٦٧	اتخاذ القرارات
❖❖٠,٧٨٠٣	الحوافز والمكافآت
❖❖٠,٧٦٢٥	العلاقات الإنسانية
❖❖٠,٨٦٤٩	التنمية المهنية

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق أن كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي يرتبط ارتباطاً دالاً احصائياً عند مستوى (٠,٠١) بالدرجة الكلية للمحور، مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة : للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية ، كما يتضح من الجدول التالي :

جدول رقم (٦). معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة.

(العينة الاستطلاعية: ن=٤٠)

البعاد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الخصائص المتعلقة بالقيادة	٩	٠.٩٣
الخصائص المتعلقة بالسياسات والإجراءات	٦	٠.٩٢
الخصائص المتعلقة بالاتصال	٨	٠.٩٣
الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات	٦	٠.٨٩
الخصائص المتعلقة بالحوافز والمكافآت	٦	٠.٩٠
الخصائص المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	٧	٠.٩٠
الخصائص المتعلقة بالتنمية المهنية	٥	٠.٩٢
الثبات الكلي للاستبانة	٤٧	٠.٩٨

يتضح من الجدول السابق أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية حيث تراوح معامل ثبات الأبعاد بين (٠.٨٩ - ٠.٩٣) فيما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠.٩٨).

أساليب المعالجة الإحصائية : بعد جمع بيانات الدراسة تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) واستخدمت فيه الأساليب الإحصائية التالية : التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ،

معامل ارتباط "بيرسون" ، معامل "الفاكرونباخ" (Cronbach's alpha) ، اختبار - ت (-t) (test) اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anov) اختبار شيفيه (Scheffe) اختبار أقل فرق دال (LSD) .

إجراءات التصحيح : لتقدير مستوى مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة اعتمد الباحث على المعيار القائم على تقسيم درجات تقدير المتوسطات الحسابية إلى ثلاث مستويات (مرتفع ، متوسط ، منخفض) وذلك باستخدام المعادلة التالية : طول الفئة = أكبر قيمة - أقل قيمة ÷ عدد البدائل = 5 - 1 ÷ 3 = 1.33
 لنحصل على التصنيف التالي : مستوى مرتفع للمتوسط بين (3.67 - 5.00) مستوى متوسط للمتوسط من (2.34 - 3.66) مستوى منخفض للمتوسط من (1.00 - 2.33) ،

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة يمكن عرض نتائج الدراسة وتحليلها وفقاً لأسئلتها وفروضها على النحو التالي :

السؤال الأول : ما مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المجمعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تقيس مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المجمعة في أبعاد (القيادة ، السياسات والإجراءات ، الاتصال ، اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، العلاقات الإنسانية ، التنمية المهنية) وفيما يلي عرض للنتائج المتصلة بكل بعد من هذه الأبعاد :

- البعد الأول : (القيادة)

يتناول هذا البعد مدى توافر خصائص القيادة الداعمة لضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (٧) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (٧). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة بالقيادة.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
١	وضوح الرؤية المستقبلية للكلية.	٣.٩٧	١.٠٠	٪٧٩.٤	١	مرتفع
٢	تعزيز مبدأ المسؤولية المشتركة داخل الكلية.	٣.٩٤	٠.٩٦	٪٧٨.٨	٢	مرتفع
٣	تعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس بأنفسهم.	٣.٨٦	١.٠٦	٪٧٧.٢	٣	مرتفع
٥	الاهتمام بإرضاء المستفيدين (الطلبة - أعضاء هيئة التدريس - المجتمع).	٣.٨٣	١.٠١	٪٧٦.٦	٤	مرتفع
٩	توظيف خبرات أعضاء هيئة التدريس في تحسين مستوى الأداء في الكلية.	٣.٦٩	١.١٠	٪٧٣.٨	٥	مرتفع
٦	تجري العدل بين أعضاء هيئة التدريس ،	٣.٦٥	١.١٣	٪٧٣.٠	٦	متوسط
٤	اعتماد النقد البناء عند مناقشة أخطاء أعضاء هيئة التدريس في الكلية ،	٣.٦٢	٠.٩٧	٪٧٢.٤	٧	متوسط
٧	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على مواجهة التحديات.	٣.٦٢	١.١٠	٪٤٠.٧٢	٨	متوسط
٨	تهيئة ظروف العمل التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهامهم بكل كفاءة.	٣.٥٤	١.١١	٪٧٠.٨	٩	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣.٧٥	٠.٨٢	٪٧٥.٠		مرتفع

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد القيادة قد تراوحت بين (٣.٩٧ - ٣.٥٤) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٧٩.٤٪ - ٧٠.٨٪) ، وقد جاء توافر خمس خصائص من الخصائص المرتبطة بهذا البعد بدرجة مرتفعة وثلاث خصائص بدرجة متوسطة ، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالقيادة توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : وضوح الرؤية المستقبلية للكلية ، وتعزيز مبدأ المسؤولية المشتركة داخل الكلية ، وتعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس بأنفسهم ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : تهيئة ظروف العمل التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهامهم بكل كفاءة ، والتي جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط حسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٧٥) وبلغ وزنه النسبي (٧٥.٠٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالقيادة تتوافر بدرجة مرتفعة .

- البعد الثاني : (السياسات والإجراءات)

يتناول هذا البعد مدى توافر السياسات والإجراءات التي تسهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (٨) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (٨). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة بالسياسات والإجراءات.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٣	تطوير أنظمة وإجراءات العمل بشكل مستمر.	٣,٦٨	٠,٩٣	٪٧٣,٦	١	مرتفع
٥	اتفاق أنظمة وإجراءات العمل مع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.	٣,٥٩	١,٠٠	٪٧١,٨	٢	متوسط
٢	خضوع أنظمة وإجراءات العمل للمراجعة الدورية.	٣,٥٨	١,٠٠	٪٧١,٦	٣	متوسط
٤	وضوح التعليمات المتعلقة بطبيعة المهام وكيفية إنجازها.	٣,٥٧	١,٠٣	٪٧١,٤	٤	متوسط
٦	مرونة الأنظمة والإجراءات بما يسمح بتجريب أساليب جديدة في العمل.	٣,٤٣	١,١٦	٪٦٨,٦	٥	متوسط
١	وجود وصف وظيفي يحدد الأدوار والواجبات والمسؤوليات بشكل واضح.	٣,٤١	١,٢٠	٪٦٨,٢	٦	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣,٥٥	٠,٨٦	٪٧١,٠		متوسط

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد السياسات والإجراءات قد تراوحت بين

(٣.٦٨ - ٣.٤١) وتراوح أوزانها النسبية بين (٧٣.٦٪ - ٦٨.٢٪) وقد حازت واحدة فقط من الخصائص المرتبطة بهذا البعد على درجة توافر مرتفعة ، وجاء توافر الخصائص الأخرى وعددها خمس بدرجة متوسطة . كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالسياسات والإجراءات توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : تطوير أنظمة وإجراءات العمل بشكل مستمر ، اتفاق أنظمة وإجراءات العمل مع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ، خضوع أنظمة وإجراءات العمل للمراجعة الدورية ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : وجود وصف وظيفي يحدد الأدوار والواجبات والمسؤوليات بشكل واضح ، والتي جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٥٥) وبلغ وزنه النسبي (٧١.٠٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالسياسات والإجراءات تتوافر بدرجة متوسطة.

- البعد الثالث : (الاتصال)

يتناول هذا البعد مدى توافر نظم الاتصال التي تسهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (٩) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (٩). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة بالاتصال.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٨	توظيف التقنيات الحديثة في الاتصال.	٤,٠٤	١,٠٢	٪٨٠,٨	١	مرتفع
٢	تنوع أساليب الاتصال بشكل يساعد على سرعة إنجاز العمل.	٣,٦٩	١,٠٦	٪٧٣,٨	٢	مرتفع
١	وجود قنوات اتصال مفتوحة تساعد على تدفق المعلومات في كل الاتجاهات (صاعدة - هابطة - أفقية).	٣,٦٨	١,٠٧	٪٧٣,٦	٣	مرتفع
٥	بذل الجهود اللازمة للتغلب على معوقات الاتصال.	٣,٦٤	١,٠١	٪٧٢,٨	٤	متوسط
٧	سهولة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا.	٣,٥٨	١,٢٣	٪٧١,٦	٥	متوسط
٤	اتصاف المعلومات المنقولة عبر قنوات الاتصال بالدقة.	٣,٥٦	٠,٩٦	٪٧١,٢	٦	متوسط
٣	سماع نظم الاتصال بالتعبير عن الآراء والأفكار بصراحة.	٣,٤٥	١,١٣	٪٦٩,٠	٧	متوسط
٦	إمكانية الحصول على المعلومات اللازمة في الوقت المناسب.	٣,٣٩	١,٠٥	٪٦٧,٨	٨	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣,٦٣	٠,٨٨	٪٧٢,٦		متوسط

♦ المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد الاتصال قد تراوحت بين (٤.٠٤ - ٣.٣٩) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٨٠.٨٪ - ٦٧.٨٪)، وقد حازت ثلاث من الخصائص المرتبطة بهذا البعد على درجة توافر مرتفعة، وحازت بقية الخصائص وعددها خمس على درجة متوسطة، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالاتصال توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي: توظيف التقنيات الحديثة في الاتصال، تنوع أساليب الاتصال بشكل يساعد على سرعة إنجاز العمل، وجود قنوات اتصال مفتوحة تساعد على تدفق المعلومات في كل الاتجاهات "صاعدة - هابطة - أفقية"، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت: إمكانية الحصول المعلومات اللازمة في الوقت المناسب، والتي جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا البعد، كما يظهر من الجدول أن المتوسط حسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٦٣) وبلغ وزنه النسبي (٧٢.٦٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالاتصال تتوافر بدرجة متوسطة.

- البعد الرابع: (اتخاذ القرارات)

يتناول هذا البعد مدى توافر الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات بما يساهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة، ويوضح الجدول رقم (١٠) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي:

الجدول رقم (١٠). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٢	اتصاف قرارات الكلية بأنها تصب في خدمة الجامعة.	٤.١٩	٠.٨٥	٪٨٣.٨	١	مرتفع
١	ارتكاز عمليات صنع القرار على النظر للمستقبل.	٣.٩١	٠.٩٠	٪٧٨.٢	٢	مرتفع
٦	اتصاف القرارات داخل الكلية بالموضوعية.	٣.٧٥	١.٠٠	٪٧٥.٠	٣	مرتفع
٥	عدم تعارض وتداخل الصلاحيات داخل الكلية.	٣.٦٤	٠.٩٥	٪٧٢.٨	٤	متوسط
٤	منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم.	٣.٣٨	١.١١	٪٦٧.٦	٥	متوسط
٣	إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات.	٣.٣٤	١.١٩	٪٦٦.٨	٦	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣.٧٠	٠.٨٢	٪٧٤.٠		مرتفع

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد اتخاذ القرارات قد تراوحت بين (٤.١٩ - ٣.٣٤) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٪٨٣.٨ - ٪٦٦.٨) وقد جاء توافر ثلاث

خصائص من الخصائص المرتبطة بهذا البعد بدرجة مرتفعة وثلاث خصائص بدرجة متوسطة ، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة باتخاذ القرارات توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : اتصاف قرارات الكلية بأنها تصب في خدمة الجامعة ، ارتكاز عمليات صنع القرار على النظر للمستقبل ، اتصاف القرارات داخل الكلية بالموضوعية ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات ، التي جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط حسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٧٠) وبلغ وزنه النسبي (٧٤.٠٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالاتصال تتوافر بدرجة مرتفعة .

- البعد الخامس : (الحوافز والمكافآت)

يتناول هذا البعد مدى توافر نظم الحوافز والمكافآت التي تسهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (١١) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (١١). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة بالحوافز والمكافآت.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٦	الحرص على تكريم المتميزين والإشادة بإنجازاتهم.	٣,٤٧	١,١٧	٪٦٩,٤	١	متوسط
٤	إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الإنجازات العلمية (دراسات- مؤلفات- ابتكارات).	٣,٣٣	١,٢٢	٪٦٦,٦	٢	متوسط
٥	الحرص على أن يكون منح المكافآت مقدم على تطبيق الجزاءات.	٣,٣٢	١,١٢	٪٦٦,٤	٣	متوسط
١	وضوح المعايير التي تقوم عليها نظم الحوافز والمكافآت في الكلية.	٣,٢١	١,١٧	٪٦٤,٢	٤	متوسط
٣	ارتباط الامتيازات الوظيفية بمستوى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وجودة أدائهم.	٣,١٨	١,١٧	٪٦٣,٦	٥	متوسط
٢	تناسب المكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع الجهود المبذولة.	٣,٠٩	١,١٥	٪٦١,٨	٦	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣,٢٦	٠,٩٥	٪٦٥,٢		متوسط

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد الحوافز والمكافآت قد تراوحت بين (٣.٤٧ - ٣.٠٩) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٦٩.٤٪ - ٦١.٨٪) وقد جاء توافر جميع الخصائص المرتبطة بهذا البعد بدرجة متوسطة ، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالحوافز والمكافآت توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : الحرص على تكريم المتميزين والإشادة بإنجازاتهم ، إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الإنجازات العلمية (دراسات- مؤلفات- ابتكارات) ، الحرص على أن يكون منح المكافآت مقدم على تطبيق الجزاءات ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : تناسب المكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع الجهود المبذولة ، والتي جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٢٦) وبلغ وزنه النسبي (٦٥.٢٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة باتخاذ القرارات تتوافر بدرجة متوسطة .

- البعد السادس : (العلاقات الإنسانية)

يتناول هذا البعد مدى توافر العلاقات الإنسانية التي تسهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (١٢) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (١٢). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة العلاقات الإنسانية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٣	سيادة روح التعاون والمشاركة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	٤.٠١	٠.٩٤	%٨٠.٢	١	مرتفع
٢	سيادة جو الأخوة والصداقة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	٤.٠٠	٠.٩٨	%٨٠.٠	٢	مرتفع
١	سيادة الثقة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	٣.٨٨	١.٠٦	%٧٧.٦	٣	مرتفع
٦	التعاون بين الوحدات والأقسام داخل الكلية.	٣.٧٢	٠.٩٦	%٧٤.٤	٤	مرتفع
٥	الحرص على التشاور في القضايا المتصلة بالعمل.	٣.٦٨	١.٠٥	%٧٣.٦	٥	مرتفع
٧	إنجاز معظم الأعمال بشكل جماعي.	٣.٥٣	١.١٠	%٧٠.٦	٦	متوسط
٤	الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية الخارجية (الرحلات - اللقاءات غير الرسمية).	٣.٠٢	١.٣٣	%٦٠.٤	٧	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣.٦٩	٠.٨٦	%٧٣.٨		مرتفع

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد العلاقات الإنسانية قد تراوحت بين (٤.٠١ - ٣.٠٢) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٨٠.٢٪ - ٦٠.٤٪) وقد حازت خمس من الخصائص المرتبطة بهذا البعد على درجة توافر مرتفعة ، وحازت بقية الخصائص وعددها اثنتين على درجة متوسطة ، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالعلاقات الإنسانية توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : سيادة روح التعاون والمشاركة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ، سيادة جو الأخوة والصداقة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ، سيادة الثقة بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية الخارجية (الرحلات - اللقاءات غير الرسمية) ، والتي جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٦٩) وبلغ وزنه النسبي (٧٣.٨٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة باتخاذ القرارات تتوافر بدرجة مرتفعة .

- البعد السابع : (التنمية المهنية)

يتناول هذا البعد مدى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يسهم في دعم ضمان الجودة بالجامعة ، ويوضح الجدول رقم (١٣) استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول هذا البعد على النحو التالي :

الجدول رقم (١٣). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول مدى توافر الخصائص المتعلقة بالتنمية المهنية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
٥	تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في إطار متطلبات ضمان الجودة.	٣,٧٨	١,٠٦	٪٧٥,٦	١	مرتفع
٢	التشجيع على المشاركة في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية.	٣,٦٨	١,١٧	٪٧٣,٦	٢	مرتفع
٤	دعم مبادرات الابتكار والإبداع من قبل أعضاء هيئة التدريس.	٣,٥٧	١,١٢	٪٧١,٤	٣	متوسط
٣	ارتباط برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باحتياجاتهم الفعلية.	٣,٥٥	١,١٠	٪٧١,٠	٤	متوسط
١	إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للاطلاع على المستجدات في مجال التخصص.	٣,٥٤	١,١٥	٪٧٠,٨	٥	متوسط
	الدرجة الكلية على مستوى البعد	٣,٦٢	٠,٩٤	٪٧٢,٤		متوسط

❖ المتوسط الحسابي من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لدرجة توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعد التنمية المهنية قد تراوحت بين (٣,٧٨ - ٣,٥٤) وتراوحت أوزانها النسبية بين (٪٧٥,٦ - ٪٧٠,٨) وقد حازت اثنتين من الخصائص المرتبطة بهذا البعد على درجة توافر مرتفعة ، وحازت بقية الخصائص وعددها ثلاث

على درجة متوسطة ، كما يتبين من الجدول أن أكثر خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالتنمية المهنية توافراً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي على التوالي : تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في إطار متطلبات ضمان الجودة ، التشجيع على المشاركة في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية ، ثم دعم مبادرات الابتكار والإبداع من قبل أعضاء هيئة التدريس ، أما أقل خصائص المناخ التنظيمي توافراً في هذا البعد فكانت : إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للاطلاع على المستجدات في مجال التخصص ، التي جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد ، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قد بلغ (٣.٦٢) وبلغ وزنه النسبي (٧٢.٤٪) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن خصائص المناخ التنظيمي المرتبطة بالتنمية المهنية تتوافر بدرجة متوسطة .

- ترتيب أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة حسب مستوى توافرها:

جدول رقم (١٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وترتيبها تنازلياً لأبعاد المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة.

الأبعاد	المتوسط* الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
الخصائص المتعلقة بالقيادة	٣,٧٥	٠,٨٢	٪ ٧٥,٠	١	مرتفع
الخصائص المتعلقة بالسياسات والإجراءات	٣,٥٥	٠,٨٦	٪ ٧١,٠	٦	متوسط
الخصائص المتعلقة بالاتصال	٣,٦٣	٠,٨٨	٪ ٧٢,٦	٤	متوسط
الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات	٣,٧٠	٠,٨٢	٪ ٧٤,٠	٢	مرتفع
الخصائص المتعلقة بالخوافز والمكافآت	٣,٢٦	٠,٩٥	٪ ٦٥,٢	٧	متوسط

الأبعاد	المتوسط* الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مدى التوافر
الخصائص المتعلقة العلاقات الإنسانية	٣,٦٩	٠,٨٦	٪٧٣,٨	٣	مرتفع
الخصائص المتعلقة بالتنمية المهنية	٣,٦٢	٠,٩٤	٪٧٢,٤	٥	متوسط
الدرجة الكلية	٣,٦١	٠,٧٣	٪٧٢		متوسط

❖ المتوسط من ٥ درجات.

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب أبعاد المناخ التنظيمي في ضوء مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة لدى توافر الخصائص المتعلقة بكل بعد في الجامعة جاء على النحو التالي :

- المرتبة الأولى : الخصائص المتعلقة بالقيادة ، بمتوسط (٣,٧٥).
- المرتبة الثانية : الخصائص المتعلقة باتخاذ القرارات ، بمتوسط (٣,٧٠).
- المرتبة الثالثة : الخصائص المتعلقة العلاقات الإنسانية ، بمتوسط (٣,٦٩).
- المرتبة الرابعة : الخصائص المتعلقة بالاتصال ، بمتوسط (٣,٦٣).
- المرتبة الخامسة : الخصائص المتعلقة بالتنمية المهنية ، بمتوسط (٣,٦٢).
- المرتبة السادسة : الخصائص المتعلقة بالسياسات والإجراءات ، بمتوسط (٣,٥٥).

- المرتبة السابعة : الخصائص المتعلقة بالحوافز والمكافآت ، بمتوسط (٣,٢٦).
ويظهر من هذه النتيجة أن مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة لدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة قد تراوح بين (مرتفع ومتوسط) كما يتضح من

الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة قد بلغ (٣,٦١) وبلغ الوزن النسبي (٧٢٪) مما يشير إلى أنهم يرون أن خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في الجامعة تتوافر بدرجة متوسطة ، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن القول أن المناخ التنظيمي السائد في جامعة المجبة داعم لضمان الجودة ، حيث كان مستوى تقدير المتوسطات على مستوى كل بعد وعلى مستوى الأبعاد مجتمعة أعلى من متوسط مقياس الاستجابة وهو (٣) ، وهذا المستوى - من وجهة نظر الباحث - أقل من المستوى المتوقع ، مما يؤكد على ضرورة توجيه اهتمام قيادات الجامعة نحو العناية بالمناخ التنظيمي ، والعمل على تطويره بما ينسجم مع أهداف الجامعة وطموحاتها.

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الغنوطي (٢٠٠٩م) ودراسة النويقة (٢٠١١م) ودراسة إبراهيم (٢٠١٢م) ودراسة المعشر (٢٠٠١م) حيث كشفت هذه الدراسات عن أن المناخ التنظيمي السائد في المنظمات التي طبق عليها الدراسات كان في مجمله متوسطاً ، كما تتفق مع نتيجة دراسة بحر وأمين (٢٠١١م) التي كشفت عن توافر المناخ التنظيمي الإيجابية الداعم للأداء في الجامعة الإسلامية.

وتختلف نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة صليحة (٢٠١٠م) التي توصلت إلى أن الأساتذة يرون أن المناخ غير الملائم هو السائد في جامعة بو مرداس ، كما تختلف مع نتيجة دراسة بشايرة (٢٠٠٣م) التي أظهرت أن المناخ السلبي يمثل الصفة الغالبة في جامعتي آل البيت وجرش الأهلية ، ولعل السبب في ذلك راجع إلى اختلاف العينة بين الدراستين .

كما يتضح من الجدول السابق أن أبعاد القيادة ، واتخاذ القرارات ، والعلاقات الإنسانية والاتصال ، جاءت في المقدمة من حيث مدى التوافر ، ويلاحظ في هذه

النتيجة أن هذه الأبعاد ذات صلة بطبيعة القيادة في الجامعة ، مما يشير إلى عناية الجامعة باختيار قياداتها ، كما يتضح من ترتيب الأبعاد أن أبعاد التنمية المهنية ، والسياسات والإجراءات ، والخوافز والمكافآت ، جاءت في المراتب الأخيرة ، مما يشير إلى حاجة الجامعة إلى تطوير نظمها ولوائحها بما يسهم في تلافي جوانب القصور في هذه الأبعاد.

التحقق من صحة فروض الدراسة

الفرض الأول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الجنس للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة وفق نوع العينة ، وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وللأبعاد مجتمعة ، كما يتضح من الجدول التالي :

الجدول رقم (١٥). اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف الجنس.

البعد	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
القيادة	ذكر	١٣٢	٣.٩٢	٠.٦٦	٣.٥٩	٠.٠٠٠	دالة عند مستوى ٠.٠١
	أنثى	١٠٣	٣.٥٢	٠.٩٥			
السياسات والإجراءات	ذكر	١٣٢	٣.٦٩	٠.٧٣	٢.٨٩	٠.٠٠٤	دالة عند مستوى ٠.٠١
	أنثى	١٠٣	٣.٣٦	٠.٩٧			

البعد	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق																																																								
الاتصال	ذكر	١٣٢	٣,٩٠	٠,٧٠	٥,٦٣	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,٢٧	٠,٩٥				اتخاذ القرارات	ذكر	١٣٢	٣,٨٤	٠,٧٥	٣,١٤	٠,٠٠٢	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٥١	٠,٨٧	الحوافز والمكافآت	ذكر	١٣٢	٣,٣٨	٠,٨٧	٢,١٤	٠,٠٣٤	دالة عند مستوى ٠,٠٥	أنثى	١٠٣	٣,١١	١,٠٣	العلاقات الإنسانية	ذكر	١٣٢	٣,٨٦	٠,٧٤	٣,٦٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤٦	٠,٩٥	التنمية المهنية	ذكر	١٣٢	٣,٦٠	٠,٨٧	٠,٣٧	٠,٧١٠	غير دالة	أنثى	١٠٣	٣,٦٥	١,٠٤	الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
اتخاذ القرارات	ذكر	١٣٢	٣,٨٤	٠,٧٥	٣,١٤	٠,٠٠٢	دالة عند مستوى ٠,٠١																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,٥١	٠,٨٧				الحوافز والمكافآت	ذكر	١٣٢	٣,٣٨	٠,٨٧	٢,١٤	٠,٠٣٤	دالة عند مستوى ٠,٠٥	أنثى	١٠٣	٣,١١	١,٠٣	العلاقات الإنسانية	ذكر	١٣٢	٣,٨٦	٠,٧٤	٣,٦٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤٦	٠,٩٥	التنمية المهنية	ذكر	١٣٢	٣,٦٠	٠,٨٧	٠,٣٧	٠,٧١٠	غير دالة	أنثى	١٠٣	٣,٦٥	١,٠٤	الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤١	٠,٨٠								
الحوافز والمكافآت	ذكر	١٣٢	٣,٣٨	٠,٨٧	٢,١٤	٠,٠٣٤	دالة عند مستوى ٠,٠٥																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,١١	١,٠٣				العلاقات الإنسانية	ذكر	١٣٢	٣,٨٦	٠,٧٤	٣,٦٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤٦	٠,٩٥	التنمية المهنية	ذكر	١٣٢	٣,٦٠	٠,٨٧	٠,٣٧	٠,٧١٠	غير دالة	أنثى	١٠٣	٣,٦٥	١,٠٤	الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤١	٠,٨٠																				
العلاقات الإنسانية	ذكر	١٣٢	٣,٨٦	٠,٧٤	٣,٦٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,٤٦	٠,٩٥				التنمية المهنية	ذكر	١٣٢	٣,٦٠	٠,٨٧	٠,٣٧	٠,٧١٠	غير دالة	أنثى	١٠٣	٣,٦٥	١,٠٤	الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤١	٠,٨٠																																
التنمية المهنية	ذكر	١٣٢	٣,٦٠	٠,٨٧	٠,٣٧	٠,٧١٠	غير دالة																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,٦٥	١,٠٤				الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١	أنثى	١٠٣	٣,٤١	٠,٨٠																																												
الدرجة الكلية	ذكر	١٣٢	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧١	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١																																																								
	أنثى	١٠٣	٣,٤١	٠,٨٠																																																											

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) غير دالة في بعد (التنمية المهنية) ، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في هذا البعد تعود لاختلاف الجنس ، ولعل

السبب في ذلك راجع إلى تساوي فرص النمو المهني التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن كونهم من الذكور أو الإناث . كما يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في أبعاد (القيادة، السياسات والإجراءات، الاتصال، اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، العلاقات الإنسانية)، وفي الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعود لاختلاف الجنس ، وكانت تلك الفروق لصالح الذكور. والباحث يعزو هذه النتيجة إلى ارتباط المناخ التنظيمي في الجامعة في أغلب أبعاده بالجوانب القيادة التي يتولاها الذكور في الغالب .

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة ودراسة (Davidson,2003) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات إدراك المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة إبراهيم (٢٠١٢م) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محاور القيادة ، والاتصال ، والعلاقات الإنسانية ، والحوافز لصالح البنين.

وفي ضوء النتيجة السابقة يتضح أن الفرض الأول للدراسة قد تحقق لوجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الجنس .

الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الرتبة العلمية

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة وفق الرتبة العلمية ، وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وللأبعاد مجتمعة ، كما يتضح من الجدول التالي :

الجدول رقم (١٦). اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف الرتبة العلمي.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
القيادة	بين المجموعات	٦,٦٨	٢	٣,٣٤	٥,١٠	٠,٠٠٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٥١,٩٤	٢٣٢	٠,٦٦			
السياسات والإجراءات	بين المجموعات	٨,٩٨	٢	٤,٤٩	٦,٣٩	٠,٠٠٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٦٢,٩١	٢٣٢	٠,٧٠			
الاتصال	بين المجموعات	١٣,٨٠	٢	٦,٩٠	٩,٦٤	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٦٦,٠٩	٢٣٢	٠,٧٢			

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٥	٥,٣٣	٣,٤٤	٢	٦,٨٩	بين المجموعات	اتخاذ القرارات
			٠,٦٥	٢٣٢	١٤٩,٩٧	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٣	٥,٨٣	٥,٠٥	٢	١٠,١٠	بين المجموعات	الحوافز والمكافآت
			٠,٨٧	٢٣٢	٢٠١,٠١	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٨٧	٢,٤٧	١,٧٩	٢	٣,٥٩	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
			٠,٧٣	٢٣٢	١٦٨,٥٣	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٨٩	٢,٤٤	٢,١٥	٢	٤,٣٠	بين المجموعات	التنمية المهنية
			٠,٨٨	٢٣٢	٢٠٤,١٠	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠١	٧,٢٨	٣,٧٢	٢	٧,٤٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			٠,٥١	٢٣٢	١١٨,٧٢	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) غير دالة في بعد (العلاقات الإنسانية) ، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في هذا البعد تعود لاختلاف رتبهم العلمية ، والباحث يعزو ذلك إلى ارتباط مستوى تقدير هذا البعد بالجانب الشخصي أكثر من جانب الرتبة العلمية. كما يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) غير دالة في بعد (التنمية المهنية) ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى حرص الجامعة على توفير فرص النمو المهني لجميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن رتبهم العلمية ، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه ودراسة إبراهيم (٢٠١٢م) من عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقات الإنسانية باختلاف الرتبة العلمية ، وتختلف مع نتيجة دراسة العصيمي (١٤٣٠هـ) التي كشفت عن وجود فروق في بعد العلاقات الإنسانية وبعد تنمية الموارد البشرية .

كما يتضح من الجدول أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠١ في أبعاد: (القيادة، السياسات والإجراءات، الاتصال، اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت)، وفي الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف رتبهم العلمية . وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق ، كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (١٦). اختيار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف الرتبة العلمية.

الفرق لصالح	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك فأعلى	المتوسط الحسابي	الرتبة العلمية	البعد
				٣.٩٢	أستاذ مشارك فأعلى	القيادة
أستاذ مساعد	❖			٣.٨٧	أستاذ مساعد	
				٣.٥٤	محاضر	
أستاذ مشارك فأعلى	❖			٣.٧٦	أستاذ مشارك فأعلى	السياسات والإجراءات
أستاذ مساعد	❖			٣.٦٩	أستاذ مساعد	
				٣.٣١	محاضر	
أستاذ مشارك فأعلى	❖			٣.٨٣	أستاذ مشارك فأعلى	الاتصال
أستاذ مساعد	❖			٣.٨٢	أستاذ مساعد	
				٣.٣٣	محاضر	
أستاذ مشارك فأعلى	❖			٣.٩٣	أستاذ مشارك فأعلى	اتخاذ القرارات
أستاذ مساعد	❖			٣.٨١	أستاذ مساعد	
				٣.٤٩	محاضر	
أستاذ مشارك فأعلى	❖			٣.٦٣	أستاذ مشارك فأعلى	الحوافز والمكافآت

الفرق لصالح	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك فأعلى	المتوسط الحسابي	الرتبة العلمية	البعد
أستاذ مساعد	❖			٣,٣٧	أستاذ مساعد	
				٣,٠٣	محاضر	
أستاذ مشارك فأعلى	❖			٣,٨٤	أستاذ مشارك فأعلى	الدرجة الكلية
أستاذ مساعد	❖			٣,٧٣	أستاذ مساعد	
				٣,٤٠	محاضر	

❖ تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ .

يتضح من الجدول السابق أنّ الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في أبعاد : القيادة ، والسياسات والإجراءات ، والاتصال ، واتخاذ القرارات ، والحوافز والمكافآت ، وفي الدرجة الكلية للأبعاد مجتمعة ، والتي تعود لاختلاف رتبهم العلمية قد جاءت لصالح أصحاب الرتبة العلمية الأعلى ، والباحث يعزو ذلك إلى أنّ أصحاب الرتبة العلمية الأعلى يمتلكون من المعرفة ما يجعلهم أكثر دراية في مجال تقدير مدى مساهمة المناخ التنظيمي في دعم نظم ضمان الجودة في الجامعة ، كما أنهم يمتلكون من الفرص بحكم رتبهم العلمية ما يسهم في تسهيل عملية الاتصال والمشاركة في اتخاذ القرارات والحصول على حوافز ومكافآت أكبر من غيرهم .

وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة العصيمي (١٤٣٠هـ) حيث أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة في أبعاد :

القيادة، والاتصال، والحوافز تعود لاختلاف رتبهم العلمية لصالح أصحاب الرتبة الأعلى، كما تتفق مع نتيجة دراسة المعشر (٢٠٠١م) التي كشفت عن وجود فروق في تقدير المناخ التنظيمي لصالح أصحاب المؤهل الأعلى، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النويقة (٢٠١١م) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي تعود للرتبة العلمية. وفي ضوء النتيجة السابقة يتضح أن الفرض الثاني للدراسة قد تحقق لوجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال الجودة

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة وفق الدورات التدريبية، وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وللأبعاد مجتمعة، كما يتضح من الجدول التالي:

الجدول رقم (١٧). اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٥	٥,٣٥	٣,٥٠	٢	٧,٠٠	بين المجموعات	القيادة
			٠,٦٥	٢٣٢	١٥١,٦٢	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٣	٥,٩٧	٤,٢١	٢	٨,٤٢	بين المجموعات	السياسات والإجراءات
			٠,٧١	٢٣٢	١٦٣,٤٧	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠٥	٠,٠١٨	٤,٠٦	٣,٠٤	٢	٦,٠٨	بين المجموعات	الاتصال
			٠,٧٥	٢٣٢	١٧٣,٨٠	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠١١	٤,٦٠	٢,٩٩	٢	٥,٩٨	بين المجموعات	اتخاذ القرارات
			٠,٦٥	٢٣٢	١٥٠,٨٨	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠٩	٤,٨٣	٤,٢٢	٢	٨,٤٤	بين المجموعات	الحوافز والمكافآت
			٠,٨٧	٢٣٢	٢٠٢,٦٨	داخل المجموعات	

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
غير دالة	٠.٥٢٢	٠.٦٥	٠.٤٨	٢	٠.٩٦	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
			٠.٧٤	٢٣٢	١٧١.١٦	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٠٠٣	٦.٠٨	٥.١٩	٢	١٠.٣٧	بين المجموعات	التنمية المهنية
			٠.٨٥	٢٣٢	١٩٨.٠٢	داخل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٠٠٩	٤.٨٢	٢.٥٢	٢	٥.٠٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			٠.٥٢	٢٣٢	١٢١.١٤	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) غير دالة في بعد (العلاقات الإنسانية)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في هذا البعد، تعود لاختلاف عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال الجودة. كما يتضح من الجدول أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في أبعاد (القيادة، السياسات والإجراءات، الاتصال، اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التنمية المهنية)، وفي الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعود لاختلاف عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال الجودة. وقد تم استخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق ، كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (١٨). اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة.

البعد	عدد الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	لا توجد	أقل من ٣ دورات	٣ دورات فأكثر	الفرق لصالح
القيادة	لا توجد	٣,٦١				
	أقل من ٣ دورات	٣,٥٧				
	٣ دورات فأكثر	٣,٩٣		❖	٣ دورات فأكثر	
السياسات والإجراءات	لا توجد	٣,٢٢				
	أقل من ٣ دورات	٣,٤٩				
	٣ دورات فأكثر	٣,٧٢		❖	٣ دورات فأكثر	
الاتصال	لا توجد	٣,٥٣				
	أقل من ٣ دورات	٣,٤٥				
	٣ دورات فأكثر	٣,٨٠		❖	٣ دورات فأكثر	

البعد	عدد الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	لا توجد	أقل من ٣ دورات	٣ دورات فأكثر	الفرق لصالح
اتخاذ القرارات	لا توجد	٣,٥٥				
	أقل من ٣ دورات	٣,٥٥				
	٣ دورات فأكثر	٣,٨٧		❖	٣ دورات فأكثر	
الحوافز والمكافآت	لا توجد	٢,٨٩				
	أقل من ٣ دورات	٣,٣١				
	٣ دورات فأكثر	٣,٣٩		❖	٣ دورات فأكثر	
التنمية المهنية	لا توجد	٣,٢١				
	أقل من ٣ دورات	٣,٦٦		❖	أقل من ٣ دورات	
	٣ دورات فأكثر	٣,٧٧		❖	٣ دورات فأكثر	
الدرجة الكلية	لا توجد	٣,٤١				
	أقل من ٣ دورات	٣,٥٣				
	٣ دورات فأكثر	٣,٧٦		❖	٣ دورات فأكثر	

❖ تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ .

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في أبعاد (القيادة ، والسياسات والإجراءات، والاتصال، واتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت ، والتنمية المهنية) وفي الدرجة الكلية للأبعاد مجتمعة ، والتي تعود لاختلافهم في عدد الدورات التدريبية قد جاءت لصالح الحاصلين على دورات تدريبية أكثر ، والباحث يعزو هذه النتيجة إلى المعارف والمهارات التي اكتسبها أعضاء هيئة التدريس الحاصلون على دورات تدريبية أكثر في مجال الجودة ، حيث أصبحوا أكثر قدرة على تقدير مدى مساهمة المناخ التنظيمي في دعم ضمان الجودة من الذين تلقوا عدداً أقل من الدورات التدريبية في مجال الجودة .

وفي ضوء النتيجة السابقة يتضح أن الفرض الثالث للدراسة قد تحقق لوجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال الجودة .

الفرض الرابع : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي .

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي ، وذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وللأبعاد مجتمعة ، كما يتضح من الجدول التالي :

الجدول رقم (١٩). اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي.

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
القيادة	بين المجموعات	٢.٦٨	٢	١.٣٤	١.٩٩	٠.١٣٩	غير دالة
	داخـل المجموعات	١٥٥.٩٤	٢٣٢	٠.٦٧			
السياسات والإجراءات	بين المجموعات	٣.٢١	٢	١.٦١	٢.٢١	٠.١١٢	غير دالة
	داخـل المجموعات	١٦٨.٦٧	٢٣٢	٠.٧٣			
الاتصال	بين المجموعات	٦.٧٤	٢	٣.٣٧	٤.٥٢	٠.٠١٢	دالة عند مستوى ٠.٠١
	داخـل المجموعات	١٧٣.١٥	٢٣٢	٠.٧٥			
اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٢.٥٦	٢	١.٢٨	١.٩٢	٠.١٤٩	غير دالة
	داخـل المجموعات	١٥٤.٣٠	٢٣٢	٠.٦٧			
الحوافز والمكافآت	بين المجموعات	٥.٤٦	٢	٢.٧٣	٣.٠٨	٠.٠٤٨	دالة عند مستوى ٠.٠٥
	داخـل المجموعات	٢٠٥.٦٥	٢٣٢	٠.٨٩			
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	١.٨٣	٢	٠.٩٢	١.٢٥	٠.٢٨٩	غير دالة
	داخـل المجموعات	١٧٠.٢٩	٢٣٢	٠.٧٣			

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
التنمية المهنية	بين المجموعات	٢,٦٢	٢	١,٣١	١,٤٨	٠,٢٣١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٠٥,٧٨	٢٣٢	٠,٨٩			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,٩١	٢	١,٤٦	٢,٧٤	٠,٠٦٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٣,٢٦	٢٣٢	٠,٥٣			

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) غير دالة في أبعاد (القيادة، السياسات والإجراءات، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنسانية، التنمية المهنية)، وفي الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرتهم في التعليم الجامعي، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة النويقة (٢٠١١م) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو المناخ التنظيمي في السائد في جامعة الطائف تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إبراهيم (٢٠١٢م) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة طبقاً لمتغير الخبرة، وكذلك دراسة العصيمي (١٤٣٠هـ) التي أظهرت أنه لم يكن لمتغير الخبرة تأثير في إدراك عينة الدراسة لأبعاد المناخ التنظيمي السائد في جامعة الأميرة نورة، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطيب (٢٠٠٨م) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

آراء عينة الدراسة حول درجة تأثير عناصر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، كما تختلف عن نتيجة دراسة (Davidson,2003) التي كشفت عن وجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات إدراك المناخ التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخدمة ، ولعل السبب في ذلك راجع إلى اختلاف مجال هاتين الدراستين عن الدراسة الحالية .

كما تبين من الجدول أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في بعدي (الاتصال ، الحوافز والمكافآت) ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في تلك الأبعاد ، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرتهم في التعليم الجامعي ، وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق ، كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (٢٠). اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة باختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي.

الفرق لصالح	١٥ سنة فأكثر	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي	عدد سنوات الخبرة	البعد
				٣.٤٤	أقل من ٥ سنوات	الاتصال
من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة			❖	٣.٧٩	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	

الفرق لصالح	١٥ سنة فأكثر	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي	عدد سنوات الخبرة	البعد
				٣.٧٦	١٥ سنة فأكثر	
				٣.٠٩	أقل من ٥ سنوات	الحوافز والمكافآت ❖❖
من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة			❖	٣.٣٧	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	
١٥ سنة فأكثر			❖	٣.٤٤	١٥ سنة فأكثر	

❖ تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥

❖❖ تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD) للكشف عن مصدر الفروق لعدم تمكن اختبار شيفيه من الكشف عنها.

يتضح من الجدول السابق أنّ الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في بعدي (الاتصال ، والحوافز والمكافآت) والتي تعود لاختلافهم في عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي قد جاءت لصالح الأكثر خبرة ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أنّ زيادة عدد سنوات خبرتهم في التعليم الجامعي قد أكسبتهم قدرة أكبر على التكيف مع نظم الاتصال السائدة داخل الجامعة ، إضافة إلى أنّ سنوات خبرتهم قد عززت من فرص ترقيهم وحصولهم على حوافز ومكافآت أفضل من الذين هم أقل خبرة .

وفي ضوء النتيجة السابقة يتضح أن الفرض الرابع للدراسة لم يتحقق لعدم وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي .

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

بعد عرض ومناقشة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة الدراسة الميدانية يمكن عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي :

١ - المناخ التنظيمي السائد في جامعة المنجعة داعم لضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، حيث كانت جميع المتوسطات أعلى من (٣.٠٠) التي تمثل متوسط درجات مقياس الاستجابة.

٢ - احتل بعد القيادة المرتبة الأولى بين أبعاد الدراسة من حيث مستوى توافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في كليات الجامعة بمتوسط حسابي (٣.٧٥) تلاه بعد اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وجاء بعد العلاقات الإنسانية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٦٩) ثم بعد الاتصال في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وفي المرتبة الخامسة جاء بعد التنمية المهنية بمتوسط حسابي (٣.٦٢) ثم بعد السياسات والإجراءات في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٥٥) وفي المرتبة السابعة والأخيرة جاء بعد الحوافز والمكافآت بمتوسط حسابي (٣.٢٦).

٣ - تتوافر خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة في جامعة المنجعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدرجة متوسطة ، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١) ووزن نسبي بلغ (٧٢٪).

- ٤ - جاء مستوى توافر (١٩) من خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة بكليات الجامعة مرتفعاً حسب درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لها.
- ٥ - جاء مستوى توافر (٢٨) من خصائص المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة بكليات الجامعة متوسطاً حسب درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لها.
- ٦ - فيما يتعلق بالفروق بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تبعاً لمتغيراتها أظهرت نتائج الدراسة :
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح أصحاب الرتبة العلمية الأعلى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال الجودة لصالح الحاصلين على دورات تدريبية أكثر.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر المناخ التنظيمي الداعم لضمان الجودة تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية :
- ١ - تعزيز خصائص المناخ التنظيمي الإيجابي التي أظهرت الدراسة أنها تتوافر في الجامعة بدرجة مرتفعة ، بما يساهم في تحقيق مستوى متقدم من ضمان الجودة بالجامعة.

- ٢ - إعادة النظر في الإجراءات والسياسات والعمل على تطوير الأنظمة التي تساعد على تبسيطها وشفافيتها ، بما يساهم في تسهيل إمكانية الحصول المعلومات اللازمة في الوقت المناسب.
- ٣ - إتاحة المزيد من الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الإنجازات العلمية (دراسات- مؤلفات- ابتكارات) عن طريق الدعم والتشجيع وتقديم الحوافز لهم .
- ٤ - العمل على إيجاد نظام للمكافآت يراعى فيه وضوح المعايير التي تقوم عليها نظم الحوافز والمكافآت في الكلية ، وربط الامتيازات الوظيفية بمستوى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وجودة أدائهم ، وتناسب المكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع الجهود المبذولة .
- ٥ - زيادة الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية الخارجية (الرحلات - اللقاءات غير الرسمية) لما لهذه الأنشطة من دور هام في تعزيز العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ، وبين أعضاء هيئة التدريس والقيادة ، بما ينعكس على مستوى جودة الأداء.
- ٦ - تبين من الدراسة ندرة الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي والجودة ، مما يؤكد ضرورة جراء العديد من الدراسات في مجال العلاقة بين المناخ التنظيمي والجودة في مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية .

مراجع الدراسة

أولاً : المراجع العربية

- ١ - إبراهيم ، أحمد السيد (٢٠١٢م) دور المناخ التنظيمي في نشر ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بالدقهلية . مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مصر ، مج ٢٣ ، ع ٨٩ ، ص ١ - ٤٣ .
- ٢ - أبو الرب ، عماد ، وآخرون (٢٠١٠م) ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بحوث ودراسات ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٣ - أحمد ، فاطمة (٢٠٠٨م) واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية الفلسطينية ، نابلس ، فلسطين .
- ٤ - أحمد ، ميسرة إبراهيم ، وليلى مصطفى (٢٠٠٧م) منطلقات ضمان الجودة في أنشطة التعليم العالي . مجلة بحوث مستقبلية ، العدد ١٩ ، ص ٥٣ - ٨٢
- ٥ - الألفي ، هاني رزق عبد الجواد (٢٠١١م) معايير مقترحة لضمان الجودة والاعتماد بجامعة حائل بالإفادة من نموذج جامعة أكسفورد . مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد ٧٧ ، الجزء الثاني .
- ٦ - بحر ، يوسف عبد ، وأيمن سليمان (٢٠١١م) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية ، مجلد ١٨ ، عدد ٢ ، ص ١١٤٧ - ١٢١٥ .

- ٧ - بشايرة ، محمد (٢٠٠٣م) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة آل البيت .
- ٨ - جاسم ، ماجدة جودة ، وسلام جاسم (٢٠١٢م) اثر عناصر المناخ التنظيمي في إدارة الأداء الجامعي دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة المنى .المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، جامعة كربلاء ، العراق ، المجلد ٨ ، العدد ٣١ ، ص ٢٦٩ - ٢٨٩ .
- ٩ - جامعة المجمعة (١٤٣٥هـ) عمادة الجودة وتطوير المهارات ، الموقع الإلكتروني : <http://www.mu.edu.sa/ar>
- ١٠ - حمود ، خضير (٢٠١٠) إدارة الجودة وخدمة العملاء . دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن .
- ١١ - الحولي ، عليان عبد الله (٢٠١٢م) ضمان الجودة في الجامعات العربية : المفهوم وآليات التطبيق ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان جودة التعليم ، القاهرة ، مصر ٢ - ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢م ، ص ٢٠٤ - ٢١٤ .
- ١٢ - الدقي ، أيمن عبد الفتاح (٢٠٠٦) واقع إدارة الجودة الشاملة في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة . رسالة ماجستير
- ١٣ - الرفاعي ، جاسر (٢٠٠٧م) اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، الأردن ، المجلد (٣) ، العدد ٣ ، ص ٢٧٣ - ٢٨٦ .

- ١٤ - شحادة ، نعمان (٢٠١١م) ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي . مجلة البحث العلمي ، الجمعية الأردنية للبحث العلمي ، العدد الثاني ، ص ٦١ - ٧٠ .
- ١٥ - الشواورة ، فيصل محمود (٢٠١٢م) أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية " بالتطبيق على جامعة عمان العربية " (<http://blog.postjordan.com/karak/wp-content/uploads/2012/11pdf>)
- ١٦ - صليحة ، (٢٠١٠م) المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي - دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة" بومرداس . رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس ، الجزائر .
- ١٧ - ضحاوي ، بيومي محمد ، والمليجي ، رضا إبراهيم (٢٠١٠م) دراسة مقارنة لنظم ضمان الجودة والاعتماد المؤسسي للجامعات في كل من أستراليا وألمانيا وإمكانية الإفادة منها في مصر . المؤتمر الدولي الخامس (مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى) القاهرة ، مصر ، يوليو ، ٢٠١٠م ، ص ١٢٩١ - ١٣٨٦ .
- ١٨ - الطيب ، إيهاب محمود (٢٠٠٨م) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية - دراسة حالة . رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ١٩ - الطراونة ، اخليف (٢٠١٠م) ضبط الجودة في التعليم العالي وعلاقته بالتنمية . ورقة عمل مقدمة في البرنامج الأكاديمي للأسبوع العلمي الأردني الخامس عشر (العلوم والتكنولوجيا : محرك للتغيير) المنعقدة في مدينة الحسن العلمية في الفترة الواقعة ما بين ١٠ - ١٢/٥/٢٠١٠م .

- ٢٠ - الطويل ، أكرم أحمد وإسراء السبعوي (٢٠١٢م) علاقات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي و مراحل تطبيق حلقات الجودة : دراسة استطلاعية لآراء المدراء في مصنع الغزل و النسيج - الموصل . مجلة تنمية الرافدين ، العراق ، المجلد ٣٤ ، العدد ١٠٩ ، ص ٤٣ - ٦٤ .
- ٢١ - العبيدي ، سيلان جبران (٢٠٠٩م) "الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي" ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي : بيروت ٦ - ١٠ ديسمبر ٢٠٠٩م .
- ٢٢ - العصيمي ، نورة (١٤٣٠هـ) المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس . رسالة ماجستير ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية ، جامعة الملك سعود .
- ٢٣ - عمادة الجودة وتطوير المهارات (١٤٣٥هـ) مقابلة مع رئيس قسم ضمان الجودة بجامعة المنجعة .
- ٢٤ - العواسا ، صالح إبراهيم (٢٠٠٥م) أثر تطبيق مبادئ الجودة الشاملة على المناخ التنظيمي لدى سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة . رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة البحر الأحمر ، السودان .
- ٢٥ - الغنوطي ، سليم بن سالم (٢٠٠٩م) جودة المناخ الجامعي ببعض كليات جامعة السلطان قابوس من وجهة نظر طلابها . مجلة التربية ، مصر ، المجلد ١٢ ، العدد ٢٥ ، ص ٨٩ - ١٢٠ .

- ٢٦ - قبوق ، عيسى (٢٠٠٩م) المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين . مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، العدد ١٦ ، ص ١٦٣ - ١٨٠ .
- ٢٧ - القريوتي ، محمد (٢٠٠٣م) السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة . الطبعة ٣ ، دار الشروق ، عمان .
- ٢٨ - المجلة العربية للتربية (٢٠٠٧م) إدارة الجودة الشاملة في الوطن العربي . المجلد ٢٧ ، العدد ١ ، ص ٨٤ .
- ٢٩ - محمد ، فروج (٢٠١٢م) المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي : دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة ورقلة ، دراسة مكتملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .
- ٣٠ - مرجان ، رانيا قدرى (٢٠١٠م) المناخ الجامعي وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ببور سعيد - جامعة قناة السويس "دراسة حالة" . ورقة عمل مقدمة مؤتمر كلية التربية ببور سعيد "معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي" ٢٧ - ٢٨ مارس ٢٠١٠م ، المجلد الثاني ، ص ٧١٤ - ٧٥٨ .
- ٣١ - المعشر ، زياد يوسف (٢٠٠١م) المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية : دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة لبعض أبعاد المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانون ، سوريا ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، ص ٢٩٩ - ٣٣٩ .

- ٣٢ - مصطفى ، عبدالعظيم السعيد (د.ت). المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الأداء التعليمي في كليات التربية النوعية "منظور معلوماتي" مجلدات مؤتمر المركز العربي للتعليم والتنمية ، ص ١١٩ - ٢٠٢ .
- ٣٣ - المومني ، واصل جميل (٢٠٠٦م) المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية . الطبعة ١ ، دار الحامد ، الأردن .
- ٣٤ - النويقة ، عطا الله بشير (٢٠١١م) تقييم المناخ التنظيمي السائد في جامعة الطائف : من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة جامعة سوهاج ، مصر ، المجلد ٢٥ ، العدد ١ ، ص ٣٥٨ - ٣٨٤ .
- ٣٥ - الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠١١م) معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي . (<http://ncaaa.org.sa/productfront.aspx>).

المراجع الأجنبية

- 1- Aarons, G, and Sawitzky, A. (2006) Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, Vol. 33, No. 3, pp 289-301
- 2- Davidson, Michael,(2003) "Does Organizational Climate add Service Quality in Hotel" The International Journal of Contemporary Hospitality management, 2003
- 3- Emery, Charles, Timothy Summers and John Surak (1996) The Role of Organizational Climate in the Implementation of Total Quality Management , Journal of Managerial Issues, Vol:8,Iss:4, pp:162-174
- 4- Hassan, Arif & et.al (2006) Human resource development practices as determinant of HRD climate and quality orientation Journal of European Industrial Training, Vol. 30 No. 1 ,pp. 4-18

- 5- Kunnanatt, James Thomas (2007) Impact of ISO 9000 on organizational climate: Strategic change management experience of an Indian organization, International Journal of Manpower, Vol. 28 No. 2, pp. 175-192
- 6- Kuei, Chu-Hua & et.al (2001) An empirical investigation of the association between quality management practices and organizational climate, International Journal of Quality Science, Vol. 2 No. 2, pp. 121-137.
- 7- Lourie, Loma (2004) Moving towards, a quality climate at the University of Cyprus, The international Journal of Education Management, Vol 12, iss. 1,pp14-23.
- 8- Nicholson, Karen, (2011) Quality Assurance in higher education: Are view of the literature, council of Ontario universities degree level expectation project, McMaster University
- 9- arri, Janne (2006) Quality in higher education , VADYBA , Management, Nr 2(11).

Supportive organizational climate for quality assurance "An Empirical Study on Majmaah University"

Dr. Obaid Abdullah al-Subaie

Assistant professor

Department of Educational Administration

College of Education

University of Dammam

Abstract

The study aimed to identify the availability of supportive organizational climate for quality assurance at Majmaah University from the standpoint of university faculty members , and estimate the significance of potential differences between the responses of the study sample that attributable to the variables (sex - Academic Rank - training courses in the field of quality - years of experience). The data was collected by a questionnaire applied to a sample of faculty members in all faculties of the university (235) representing 46% of the faculty members in the colleges of the university.

The results showed that the organizational climate at the university is supportive for quality assurance in general , and that the availability of the characteristics of supportive organizational climate for quality assurance at the university was moderate from the point of view of faculty members at the university.

The results showed also the presence of statistically significant differences between the responses of the sample about the availability of supportive organizational climate for quality assurance due to the variables : sex , academic rank, training courses in the field of quality , and the lack of statistically significant differences between the responses of the sample about the availability of organizational climate supporting quality assurance due to the variable of experience in university education

The study ended with some recommendations including enhancing the characteristics of positive organizational climate that the results showed, developing the access systems for the necessary information in a timely manner, providing opportunities for faculty members to achieve academic development, and developing the systems of incentives and rewards in university.

Keywords: organizational climate, quality assurance, Majmaah university.

العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية

د. حمد إبراهيم المنيع

الأستاذ المساعد بقسم الموارد البشرية - كلية المجتمع ببحرملاء - جامعة شقراء

المستخلص:

هدفت الدراسة وبشكل رئيس إلى التعرف على العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وكانت العينة مكونة من (١٩٨) مديراً من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية. أما أداة الدراسة فكانت استبانة من إعداد الباحث وتم توزيعها خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن العوامل الوظيفية هي أكثر العوامل أهمية في طلب التقاعد المبكر، ويليهما في الأهمية على الترتيب العوامل الصحية، العوامل الاقتصادية، العوامل الشخصية، العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) من وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير المرحلة الدراسية. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية والعوامل الصحية والعوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير المؤهل الدراسي. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاجتماعية والصحية والشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.

الكلمات المفتاحية: التقاعد المبكر، العوامل النفسية، العوامل الصحية، العوامل الاجتماعية، العوامل الاقتصادية، العوامل الشخصية.

المقدمة

تعد القيادات الإدارية محوراً مهماً في العملية التعليمية، ومن هذه القيادات مدير المدرسة، وهو ذلك الشخص المعين رسمياً في المدارس ليكون مسؤولاً عن جوانب العمل الإداري والفني جميعه، ويحرص مدير المدرسة على إيجاد مناخ عمل تسوده الألفة والثقة (بني موسى، ١٩٩٥؛ الصالح ٢٠٠٢). ويواجه مدير المدرسة في عمله مشكلات إدارية وأخرى تعليمية، وهناك عوامل تؤثر في فاعلية أداء مديري المدارس للقيام بمهامهم الإدارية والفنية منها كثرة الأعمال التي يكلف بها مدير المدرسة، وقلة معرفة المدير بالأسس العلمية لعملية تقويم أداء المعلمين (العويرضي ١٤١٨هـ). وتعد كثرة المهام الإدارية والفنية لمديري المدارس، ومنها متابعة الالتزام بالسلوك العام ومتابعة أعمال لجان الاختبارات وغيرها من أكثر المهام التي تواجه مديري المدارس (الشلاش، ١٩٩٢)، كما أن متابعة العملية التعليمية داخل الفصول الدراسية ومتابعة نتائج الطلاب هما من المهام الفنية لمديري المدارس. وعلى الرغم من أن هناك صلاحيات ممنوحة لهم لتسيير العمل الإداري داخل المدرسة، إلا أن هناك معوقات تحول دون تفويض بعض صلاحيات إدارات التعليم لإدارات المدارس، مثل عدم وجود سياسة واضحة لتحديد المسؤوليات الإدارية، وعدم توفر الإمكانيات المادية، وعدم إدراك المسؤولين لمشكلات الإدارة المدرسية التي تنشأ نتيجة عدم تفويض الصلاحيات الإدارية اللازمة، وعدم إيمان المسؤولين في إدارات التعليم وفي وزارة التربية والتعليم بفاعلية التفويض (الزامل، ١٩٩٨). كل هذه المعوقات وما يتعرض له المديرون من ضغوط نفسية بسبب الأعباء الوظيفية يسبب رغبة أو حاجة إلى التقاعد المبكر في بعض الأحيان (البدرى، ٢٠٠٥).

يرى رزق الله (٢٠٠٣) أن التقاعد عن العمل هو ترك العمل بالمشأة لأسباب حتمية، أو أسباب اختيارية، بينما يرى الشلال (١٩٩٦ a) أن ترك العمل يعني توقف الفرد عن عضويته في المنظمة، التي يتقاضى عنها تعويضاً نقدياً، وهذا التعريف يطرح محددات لترك العمل المبكر منها أن يكون التقاعد المبكر توقفاً عن العمل وليس نقلاً أو ترقية، كما أن التقاعد المبكر من وجهة نظر مخيمر (٢٠٠٢) هو اختيار الفرد إنهاء خدمته في سن مبكرة، وقبل بلوغه السن القانونية للتقاعد. وفي المقابل يرى بن صنيان (١٩٩٣) أن التقاعد المبكر يتم وفق رغبة العامل نفسه لظروف خاصة به وفق معايير محددة، منها مدة الخدمة وعوامل أخرى، وهو في المملكة العربية السعودية يعرفه الغامدي (١٤٢١هـ) على أنه اختيار الموظف إنهاء خدمته قبل بلوغه السن النظامية (٦٠ عاماً).

تعتبر العوامل المهنية والإدارية والاجتماعية والأسرية والشخصية والنفسية والصحية والمادية من أكثر العوامل المؤثرة في إقدام العاملين في حقل التربية والتعليم عامة والمعلمين بصفة خاصة لطلب التقاعد المبكر (الشلال، ١٩٩٦ a,b؛ الغامدي، ١٤٢١ هـ؛ العماري، ٢٠٠٧؛ سماعنة، ٢٠٠٨). كما يعتبر اتخاذ الفرد قراره بالتقاعد المبكر أن تقلص منظومة مكانته الاجتماعية، كالحرمان من مخصصات مكانة العمل وامتياراتها المالية، والحرمان من النفوذ والمهابة المرتبطة بشغله المكانة التي فقدتها (المشاري، ١٤٣٢ هـ).

مشكلة الدراسة

إن تزايد أعداد المتقاعدين بين مديري المدارس للمراحل التعليمية الثلاثة يؤدي إلى خسارة مديرين اكتسبوا خبراتهم عبر سنوات طويلة يصعب تعويضهم بمجرد إضافة ترقية مديرين آخرين، وهذه ظاهرة تحتاج بالفعل إلى وقفة لمعرفة أسبابها والوقوف

على دوافع ترك المهنة (العضاضي، ١٤٣٢ هـ)، خاصة وأن قطاع التعليم من القطاعات الرائدة في المجتمع الذي لا يتأثر العطاء فيها بالسن، بل الخبرة وعمق التجربة التي اكتسبها الأفراد، لذا فإنه من الممكن لهذه الدراسة أن تسهم في إلقاء الضوء على العوامل التي تدفع مديري المدارس إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر، وقد تساعد المسؤولين لوضع حلول لعلاج تلك الظاهرة والحد من انتشارها. ومن خلال عمل الباحث السابق في الإدارة المدرسية، وجد أن ظاهرة التقاعد المبكر من أكثر المواضيع التي تشغل تفكير مديري المدارس بالمنطقة التعليمية بالرياض بالمملكة العربية السعودية. فلا يخلو عاماً من ثلثة من المديرين غالبيتهم من الأكفاء يتقدموا بطلبات للتقاعد قبل بلوغ السن النظامية (الشهري، ١٤٣٢ هـ). حيث سيتم إلقاء الضوء في هذه الدراسة على ظاهرة التقاعد المبكر لمديري المدارس، لأن ذلك يعد هدراً اقتصادياً واجتماعياً لا بد من دراسته والتعرف على أسبابه، لما تمثله تلك الكفايات التعليمية ذات الخبرة من ثروة بشرية تعليمية تربوية تمثل أهم دعائم التنمية الشاملة التربوية والاجتماعية التي تسعى المملكة العربية السعودية إلى تحقيقها لتقدم المجتمع وتطوره.

وبحكم خبرة الباحث في مجال الإدارة التربوية وجد أن هناك عوامل متعددة تؤثر في طلب التقاعد المبكر لمديري المدارس في المراحل التعليمية الثلاثة، ومن هنا جاءت الفكرة بضرورة إجراء دراسة عن العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بأنواعها بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر. ويتمحور سؤال الدراسة الرئيس تجاه ماهي العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بأنواعها بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر. كما تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما أهم العوامل الوظيفية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما أهم العوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما أهم العوامل الصحية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما أهم العوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر؟
- ما مدى اختلاف وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الإجابة عن أسئلتها باختلاف متغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية)؟

أهمية الدراسة

لم يعد مدير المدرسة مسئولاً فقط عن المهام الإدارية بل أصبح له دور مهم يتمحور حول الطلاب، والمنهج الدراسي، والبيئة المدرسية، والمجتمع ومشكلاته (زيان، ٢٠١٣)، إلا أننا نجد أن هناك محاولات للتقاعد المبكر من هذه المهنة في مرحلة عمرية تمثل قمة العطاء بفعل النضوج الشخصي والمهني تشكل تهديداً لأداء

الجهاز الإداري في المناطق التعليمية، كما أن معرفة العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر يد أصحاب القرار بمزيد من وضوح الرؤية حول صحة أو خطأ الكثير من التصورات النظرية التي تعتبر أن مدير المدرسة هو على قمة الهرم الإداري في الإدارة المدرسية والفاعل الأساسي لتطوير الخطط التعليمية. ويعتبر التقاعد المبكر من الوظيفة هدراً تربوياً يؤثر سلباً على سياسة وخطط وزارة التربية والتعليم في التوسع الأفقي والرأسي لنشر التعليم في أنحاء البلاد لمواجهة المتطلبات التعليمية للتزايد السريع في النمو السكاني (الغامدي، ١٤٢١ هـ)، لذا يرى الباحث ضرورة دراسة هذه الظاهرة علمياً وجميع العوامل النفسية والاقتصادية والوظيفية والاجتماعية والصحية والشخصية. وتتركز أهمية الدراسة في النقاط التالية: -

١. تزود القائمين على إدارة المناطق التعليمية بالمملكة برؤية واقعية لتحسين العملية التعليمية ككل.
٢. تساهم في وضع تصور واضح لأهمية العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر، ما قد يساهم في تلافيها مستقبلاً من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم.
٣. ستوفر الدراسة معلومات عن هذه الظاهرة تساعد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية في هذا المجال.

أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة إلى التعرف إلى العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر. والأهداف الفرعية لهذه الدراسة ما يلي:
١. تحديد أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.

٢. تحديد أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.
٣. تحديد أهم العوامل الوظيفية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.
٤. تحديد أهم العوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.
٥. تحديد أهم العوامل الصحية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.
٦. تحديد أهم العوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر.
٧. الكشف عن مدى اختلاف العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر باختلاف متغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية).

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي :

- الحدود المكانية: منطقة الرياض التعليمية، المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: مديرو المدارس الحكومية الابتدائية والمتوسطة والثانوية.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ.
- الحدود الموضوعية: التعرف إلى العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمراحلها الثلاثة التقاعد المبكر بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة

مديرو المدارس

هم القادة التربويون الذين تناط بهم مسؤولية إدارة المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (الظفيري، ٢٠٠٦)، وذلك وفقاً للأسس المعمول بها في الوزارة. وفي هذه الدراسة يعرف مدير المدرسة بأنه الشخص المعين رسمياً في المدرسة، ويتقاضى راتبه من الحكومة، ليكون مسئولاً عن جميع جوانب الإدارة المدرسية داخل المدرسة.

التقاعد المبكر

يعرف الشلال (١٩٩٦) التقاعد المبكر على أنه قرار الفرد بالتوقف عن العمل اختيارياً، وذلك قبل الوصول إلى سن التقاعد الإلزامي. وفي هذه الدراسة يعرف التقاعد المبكر إجرائياً بأنه ترك مدير المدرسة لوظيفته الحكومية، وإنهاء خدمته قبل بلوغ السن القانونية، أو قبل بلوغ سنوات الخدمة الخاضعة للتقاعد، وذلك لأسباب صحية، اجتماعية، نفسية، شخصية، واقتصادية...الخ.

الإطار النظري للدراسة

الإدارة المدرسية

تعد الإدارة المدرسية أصغر تشكيل إداري في النظام التعليمي، ومن أهم التشكيلات فيه، لأنها تتولى تنفيذ السياسة التعليمية بأهدافها ومراميتها، ولأنها الوجه المباشر للنظام التعليمي أمام المجتمع (صالح، ٢٠٠٤). ويعرفها Jordan (١٩٦٩) أنها جملة الجهود المبذولة في الطرق المختلفة التي يتم من خلالها توجيه الموارد البشرية

والمادية لإنجاز أهداف المجتمع التعليمية. بينما يعرفها عبد الرحمن (١٩٧٩) على أنها ترجمة نشاط مجموع العاملين في المدرسة نحو هدف مشترك من خلال تنظيم هذه النشاطات وتنسيقها، بينما يعرفها سليمان (١٩٨٧) على أنها ذلك الكل المنظم الذي يتفاعل بإيجابية داخل المدرسة وخارجها، وفقاً لسياسة عامة، وفلسفة تربوية تصنعها الدولة، رغبة في إعداد النشء بما يتفق وأهداف المجتمع والصالح العام للدولة، وهذا يقتضي القيام بمجموعة متناسقة من الأعمال والأنشطة مع توفير المناخ المناسب لإتمامها بنجاح. بالإضافة إلى تعريف الزبيدي (١٩٨٨) لها بأنها مجموعة من العمليات التنفيذية والفنية التي يتم تنفيذها عن طريق العمل الإنساني الجماعي التعاوني بقصد توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي الذي يساعد على حفز الهمم وبعث الرغبة في العمل النشط المنظم؛ فردياً كان أم جماعياً من أجل حل المشكلات وتذليل الصعاب حتى تتحقق أهداف المدرسة التربوية والاجتماعية كما ينشدها المجتمع. وعلاوة على ذلك يشير فهمي ومحمود (١٩٩٣) إلى أن الإدارة المدرسية هي جميع الجهود والنشاطات المنسقة التي يقوم بها فريق العاملين بالمدرسة الذي يتكون من المدير ومساعديه والمدرسين والإداريين والفنيين، بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة وخارجها، وبما يتمشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربية أبنائه تربية صحيحة وعلى أسس سليمة. تعتبر الإدارة المدرسية هي المسئولة عن تنفيذ سياسات الإدارة التربوية والإدارة التعليمية وأهدافها. وحيث أن الإدارة المدرسية هي القائمة على تحقيق رسالة المدرسة من خلال صلتها المباشرة بالطلبة، فإنها تتمتع بحرية أكبر في التصرف والقيام بالأدوار المنوط بها، واتخاذ القرارات، مما يجعلها أهم وحدة إدارية في حلقة الإدارة التربوية، ويعطيها مكانة كبيرة من الناحية الإدارية (أبو فروة، ١٩٩٧). ويعتبر مدير المدرسة، والذي يرى الحطبة (١٩٩٢) أنه الشخص الذي أعطيت له الصلاحيات بأن يمسك

زمام المسؤولية للسير بالمؤسسة التعليمية نحو تحقيق أهدافها. بينما عرفه زيان (٢٠١٣) بأنه ذلك الشخص المسئول عن المرؤوسين والموارد الأخرى في المدرسة والمعين رسمياً في المدرسة، ليكون مسئولاً عن جميع جوانب العمل الإدارية والفنية والاجتماعية داخل المدرسة، وهو المسئول الأول عن اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق أهداف المدرسة بالتنسيق مع الإدارات التعليمية العليا (صالح، ٢٠٠٤). ولذا فإن الجعبري (٢٠٠٤) يرى أن مدير المدرسة هو أهم عنصر في الإدارة المدرسية بوصفه قائداً تناط به مهام حيوية بالغة الأهمية، وله دور فاعل في تحقيق أهداف العملية التعليمية، فهو الذي تناط به إدارة جميع الجهود والقوى التي يعايشها ضمن إطار عمله.

يرتبط نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها، ورسالتها بالكيفية التي يدير بها المدرسة، وبالسلوك القيادي الذي يمارسه، وبالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته، وقدرته على توظيف إمكاناته نحو العمل البناء، من أجل بناء علاقات إنسانية إيجابية مع المدرسين، وتحسين ظروف العمل، وتذليل الصعوبات التي تعترضهم، والعمل على إشباع رغباتهم وتحقيق طموحهم. ويعد سلوك مدير المدرسة عاملاً مهماً من عوامل نجاح المدرسة، وتطويرها أو عاملاً من عوامل ضعفها أو فشلها في تحقيق أهدافها، لذا اهتم التربويون بدراسة السلوك الإداري للمديرين، لما له من آثار إيجابية أو سلبية على العمل المدرسي برمته (العمارة، ٢٠٠٢) لأنه الشخص المؤثر في فاعلية النظام المدرسي، إذ يقوم بعدة أدوار ومسؤوليات داخل نطاق مدرسته، وفي محيطها، كما أنه يحتل مكانة بارزة ومرموقة بين مرؤوسيه، فعليه تقع مسؤولية تنظيم ونقل وترجمة الأداء والأفكار من خارج وداخل المدرسة، ولعل من أهم الأدوار التي يقوم بها أنه قائد مقيم يعمل مع المعلمين على تشخيص المشكلات التي تواجه المدرسة، ووضع

الحلول لها. كما ينبغي عليه أن يطلق قدرات الأفراد العاملين معه على الابتكار، وتشجيع الإبداع في تطوير البرامج، واتخاذ الخطوات اللازمة لتطوير العمل التربوي بصفة عامة من وجهة نظر Campbell وآخرون (١٩٨٣). وفي ضوء الفكر الإداري الحديث من وجهة نظر Pankake and Burrett (١٩٩٠) يتعين على المدير أن يؤدي دور القائد والمشرف، وأن يوظف مفهوم القيادة بجدارة، لتنعكس آثارها على المعلمين والطلبة والمجتمع، وأن تكون لديه خلفية علمية واسعة بوسائل القياس والتقييم باستخدام الاختبارات وخصائصها، وتطوير القوى البشرية والبرامج التعليمية والأنشطة، والأسس التي تبني عليها العلاقات الإنسانية والاجتماعية، والاعتزاز بمهنة التدريس. بينما يرى حجي (٢٠٠٥) أن مدير المدرسة الناجح هو الذي يعمل على إيجاد روح معنوية عالية لدى المعلمين العاملين معه، وذلك من خلال تحسين ظروف العمل وإشعارهم بالأمان والاحترام والتقدير، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم، وأن يقف بجانبهم تجاه الضغوط الخارجية، وأن يعمق لديهم الشعور بالانتماء وحب المدرسة.

التقاعد

جاء في معجم الوسيط: تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى المعاش، وهي من الكلمات المحدثّة التي قبلها المجمع اللغوي (بن صنيّتان، ١٩٩٣). وبالرغم من عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنًا معينًا، وليس شرطًا أن يكون غير قادر على العمل، كما يرتبط التقاعد بالأدوار الاجتماعية الأخرى، كما أن التقاعد يكون إجباريًا أو اختياريًا (الغريب، ١٩٩٨) بينما يعرفه سماعنة (٢٠٠٨) بأنه اختيار الفرد إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المحددة قانونيًا حسب قانون التقاعد، وذلك لأسباب اجتماعية، أو نفسية،

أو وظيفية، أو مادية، أو صحية. يسمح نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية بالاستقالة والإحالة على التقاعد المبكر بطلب مكتوب يقدمه الموظف إلى رئيسه المباشر معلناً رغبته في ترك الخدمة، والتعليمات المنظمة ذلك موضحة في لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠هـ على أن يتم قبول استقالة من يشغل أياً من المرتبتين الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي، ويتم قبول استقالة من يشغل المراتب الأخرى من صاحب الصلاحية. ويقوم نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية على مبدأ أن نظام التقاعد إنما هو نظام تأمين اجتماعي وليس نظام توفير، فقد عرف النظام السعودي نظام التقاعد المدني بأنه تأمين اجتماعي للموظف وعائلته بعد انتهاء الخدمة بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم من بعده الحياة الإنسانية الكريمة (بن صنيتان). وينقسم التقاعد المدني إلى:

التقاعد الإجباري

حددت المادة الخامسة عشرة من نظام التقاعد المدني (وزارة الخدمة المدنية <http://www.mcs.gov.sa>) بلوغ الستين من العمر لوجوب الإحالة إلى التقاعد واستثنى من ذلك الوزراء والقضاة وفي الحالات الاستثنائية يجوز التمديد بعد سن الخامسة والستين بمرسوم ملكي ويحصل التقاعد الإجباري بحسب ما أورده الغامدي (١٤٢١هـ) بسبب إلغاء الوظيفة، عند الإصابة بالعجز، الفصل بقرار من مجلس الوزراء أو أمر سام على ألا تقل سنوات الخدمة عن خمسة عشر عاماً ووفاة الموظف.

التقاعد المبكر (التقاعد الاختياري)

تنص المادة الثامنة عشر من النظام بالمملكة العربية السعودية على أنه يجوز للموظف طلب التقاعد متى ما بلغت مدة خدمته ٢٠ سنة. ويحق للموظف طلب إحالته للتقاعد قبل بلوغ السن النظامية للتقاعد، وذلك بعد خدمة لا تقل عن عشرين سنة، ولا تبلغ خمساً وعشرين سنة، فإذا وافقت الإدارة على طلبه تنتهي خدماته، ويصرف له معاش تقاعدي من تاريخ طلب إحالته على التقاعد (وزارة الخدمة المدنية <http://www.mcs.gov.sa>) وهو ما أورده العتيبي (١٩٩٦) في دراسته.

التقاعد المبكر في قطاع التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية

إن ظاهرة التقاعد المبكر ظاهرة سلبية موجودة عند العاملين بحقل قطاع التربية والتعليم، حيث يخرجهم من دائرة العمل، وهو بالنتيجة يرتبط بمشكلات مجتمعية حقيقية تعيق خطط الدولة للنمو والتطور في عصر تتسارع فيه التغيرات (الغامدي، ١٤٢١هـ). ويعد التقاعد المبكر وليد عدة عوامل اجتماعية واقتصادية وإنسانية وتنظيمية (الهملان، ١٤٢٩ هـ؛ القحطاني، ١٤٣٠ هـ). وإن الوصول إلى تحديد حجم وجود هذه الظاهرة بشكل صحيح يساعد الجهة المسئولة عن مديري المدارس في المملكة العربية السعودية من مراقبة تطور هذه المشكلة وآثارها على العملية التعليمية بكل عناصرها، ومن ثم محاولة التقليل من الآثار السلبية للتقاعد المبكر. كما أن التقاعد المبكر في قطاع التربية والتعليم يشمل المعلمين والمديرين، فقد أوضح القرني (٢٠١١) أن من أسباب التقاعد المبكر للعاملين في حقل التربية والتعليم هي تعدد المناهج، كثرة نصاب المعلم من الحصص، تكليف المعلم بنشاطات غير التدريس، عدم تلمس احتياجات ومعاناة وهموم المعلمين، وانعدام الحوافز المألوفة. بينما أوضح

الخرمة (٢٠١١) أن من أبرز أسباب تقاعد العاملين في قطاع التربية والتعليم مبكراً صعوبة المهنة، مع قلة المحفزات من وزارة التربية، إضافة إلى طلب البعض التفرغ لأعمالهم الخاصة. وحيث أنه لا توجد دراسات سابقة عن التقاعد المبكر لمديري المدارس في المملكة العربية السعودية فإن هذه الدراسة تحاول التعرف إلى العوامل التي تؤدي إلى دفع المديرين نحو التقاعد المبكر الأمر الذي يعطينا القدرة على معالجة هذه الظاهرة في السنوات القادمة، وبما يمكن من التعامل مع هذه الظاهرة بشكل منهجي.

الدراسات السابقة

نظراً لعدم وجود دراسات سابقة تناولت موضوع التقاعد المبكر لمديري المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، ونظراً لأهمية هذه الدراسات في التعرف على ما سبق وأن تناولته في هذا الموضوع، لذا فإن البحث الحالي يحاول التعرف على ظروف التقاعد المبكر في قطاعات عمل مختلفة وخصوصاً الأقرب منها للعاملين في حقل التربية والتعليم.

الدراسات العربية

دراسة الجبر والهدود (١٩٩١) والتي هدفت إلى التعرف إلى ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها. حيث تم أخذ عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات وعددهن (٨٩) معلمة، واستخدمت إستبانة تناولت متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمهنية التي دفعت المعلمة الكويتية للتقاعد، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر العوامل ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية، والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة، والمؤهل العلمي، وأن الظروف الإدارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية،

والأسلوب الإداري وغيرها من الظروف الإدارية هي التي تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد المبكر أكثر من الأسباب الذاتية.

أما دراسة الطحيح (١٩٩٣) فقد هدفت إلى دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للموظفين في دولة الكويت الأسباب والحلول. وأجريت على عينة قوامها ٨٩٠ متقاعدًا، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتضمنت الاستبانة خصائص المبحوثين وأسباب التقاعد. وقد خلصت الدراسة إلى أن أهم ما يدفع الموظف إلى التقاعد هو المزايا المالية، والعوامل الإدارية والتنظيمية، ثم الضغوط من جانب زملائهم المتقاعدين، والعوامل الصحية والشخصية.

وتناولت دراسة الشلال (١٩٩٦ a) الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين، حيث وزعت استبانة على ١٦٠ من المتقاعدين مبكرًا، وقد توصلت الدراسة إلى أن أسباب التقاعد المبكر تنحصر في خمس فئات أساسية هي: أسباب وظيفية، أسباب نفسية، أسباب اقتصادية، أسباب أسرية، ثم أسباب صحية وعلى الترتيب. وقد تبين من النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وبين التقاعد المبكر، بمعنى أن الأعلى تعليمًا هو الأكثر رغبة في التقاعد المبكر، والأقل في المستوى الوظيفي أكثر رغبة في التقاعد، ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الجنس، والعمر وبين التقاعد الإداري المبكر.

أما دراسة اللعبون (١٩٩٧) والتي هدفت إلى دراسة اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر. ومن أجل ذلك قامت الباحثة بإعداد دراسة وصفية على عينة مكونة من ٢٨٥ موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات، وزارة الصحة، وزارة العمل والشئون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام،

وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام ٨٨٪ من حجم العينة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر، نتيجة للضغوط الاجتماعية، والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة، وبينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثيراً قوياً على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

واستهدفت دراسة حمودة والدعيج (١٩٩٩) تحليل ظاهرة الرغبة في التقاعد المبكر من العمل لدى الموظفين الكويتيين العاملين في عينة من منظمات موزعة على القطاعات الاقتصادية الثلاثة العاملة بالكويت (حكومي - خاص - مشترك)، مع دراسة للعوامل ذات الصلة بهذه الظاهرة. وقد قسمت الدراسة هذه العوامل إلى ٤ مجموعات هي: (١) العوامل الديموغرافية أو الشخصية، وشملت النوع والسن والأقدمية الوظيفية والمستوى التعليمي ومستوى الأجر أو المرتب، (٢) العوامل التنظيمية، واقتصرت على نوع القطاع الاقتصادي الذي تنتمي إليه المنظمة، (٣) العوامل الوسيطة، وتمثلت في مستوى الرضا الإجمالي عن العمل، (٤) العوامل الخارجية أو المحيطية وشملت مستوى الدعم الاجتماعي المتوافر، ومدى إتاحة فرص عمل بديلة. استخدمت الدراسة عينة ميسرة مكونة من ٢٨٣ موظفاً كويتياً يعملون في منظمات موزعة على القطاعات الثلاثة. وأشارت النتائج بصفة عامة، إلى وجود ترابط سلبي بين رغبة الموظف في التقاعد المبكر ومستويات كل من: الرضا العام عن العمل، والدعم الاجتماعي، والأجور والمرتبات، علاوة على ترابط الظاهرة ترابطاً إيجابياً مع مدى إتاحة أو توافر فرص عمل بديلة.

أما دراسة الغامدي (١٤٢١ هـ) فقد هدفت إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم

المنهج الوصفي وكانت العينة (٧٢٢) معلماً من مراحل التعليم الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية وبلغت نسبتهم ١٠٪ من مجتمع الدراسة. أما أداة الدراسة فهي مقياس البيانات الديموغرافية ومقياس اتجاه المعلمين نحو التقاعد. وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى ٥٠٪ من عينة الدراسة، كما كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ١٪ بين كل من متغير العمر وعدد سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥٪ بين متغير المؤهل الدراسي ومتغير الحالة الاجتماعية وبين اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر. وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: الاهتمام بأوضاع المعلمين الاجتماعية والنفسية والوظيفية والمادية وصحتهم الجسمية والبحث في الطرق التي ترفع من رضا المعلمين في مهنة التعليم، وإعادة النظر في برامج الإعداد التربوي وربطه بواقع العملية التربوية، واتخاذ خطوات إجرائية لمنع تفاقم ظاهرة التقاعد المبكر.

وهدفت دراسة المطيري (١٤٢٦ هـ) إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي الذين يشغلون المراتب العامة في الدولة، من المرتبة الأولى إلى الخامسة عشرة، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي المسحي لعينة من الموظفين والمنهج الوثائقي، حيث تم الرجوع إلى سجلات ووثائق الخدمة المدنية حول أعداد المتقاعدين. كما استخدم الأسلوب المكتبي لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة. واعتمدت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت إلى أن غالبية الموظفين المدنيين في الدولة يوافقون على أن التقاعد المبكر له عدد من المزايا منها توفير عدد من الفرص الوظيفية، المساعدة في التخفيف من مشكلة البطالة، المساعدة في التخلص من البطالة المقنعة في

الأجهزة الحكومية، إتاحة فرصة الترقى للموظفين الذين كانوا ينتظرون فرصة الترقى. أما فيما يخص سلبيات التقاعد المبكر، فقد أظهرت الدراسة أنها تشمل تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات، وصرف معاشات التقاعد إلى فترات أطول، وزيادة مصروفات معاشات التقاعد. وأوضحت النتائج أن عدد الذين يرغبون في التقاعد المبكر أكثر من الذين لا يرغبونه. أما فيما يتعلق باتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، فأوضحت الدراسة أن الرغبة في ممارسة العمل الحر هي أكثر العوامل تأثيراً، يليها التفرغ للشؤون العائلية، والبحث عن فرص وظيفية أفضل، أما فيما يخص العوامل التي تؤثر على قرارات الموظفين المدنيين في عدم الرغبة في التقاعد المبكر، فقد أظهرت الدراسة أن أكثر العوامل تأثيراً في هذا الجانب هو عدم كفاية معاش التقاعد، يليه الرغبة في العمل، وحب المهنة، ثم يأتي بعد ذلك كل من إشغال وقت الفراغ والمحافظة على المركز الاجتماعي.

أما دراسة العماري (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر. وللوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم القيام بدراسة ميدانية على عينة من المعلمات القطريات اللاتي يخططن للتقاعد، وقد تم استخدام استبانة من إعداد الباحثة تكونت من (٤٠) عبارة طبقت على عينة مكونة من (٣٩٥) معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي: عوامل إدارية، عوامل اجتماعية، عوامل مهنية وعوامل شخصية.

وفي دراسة محافظه (٢٠٠٧) التي هدفت إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر في الأردن في منظمات مختلفة. فقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) متقاعدًا (تقاعدوا مبكرًا). حيث تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ (٤١٤٨) متقاعدًا مبكرًا. وقد تم توزيع (٣٠٠) استبانة واسترداد (٢٨٣) استبانة صالحة. وأوضحت النتائج أن التخصص، وإعادة هيكلة المنظمات هما عاملان يؤثران في التقاعد المبكر بدرجة كبيرة. بينما أوضحت الدراسة أن العوامل الإدارية والاجتماعية وسوء الحالة الصحية للأفراد العاملين ووجود بيئة عمل سيئة تعدّ من العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، ولكن بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة سماعنة (٢٠٠٨) إلى التعرف إلى اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر، بالإضافة لبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة على اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر. وكان أفراد عينة الدراسة ٧٠٠ معلم ومعلمة وهو ما مثل ١٠٪ من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة وتم استرجاع (٦٧٠) استبانة من أصل (٧٠٠). وبينت النتائج أن اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً؛ وكان ترتيب مجالات اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر جاء على النحو الآتي: المرتبة الأولى المجال الاجتماعي، المرتبة الثانية المجال النفسي، المرتبة الثالثة المجال الوظيفي، المرتبة الرابعة المجال المادي، والمرتبة الخامسة المجال الصحي. وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة أبو الروس والسقا (٢٠١٠) إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوظائف العمومية عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة، ولتحقيق الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وتم توزيع استبانة على العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية بمحافظة غزة، والتي بلغ عددهم (٢٣٨) موظفاً أو ما نسبته ٥٠٪ من مجتمع الدراسة البالغ ٤٧٥ موظف، وتم استرداد (٢٢٨) استبانة، وأوضحت النتائج أن الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة منخفض ومتدني.

وهدفت دراسة المشاري (١٤٣٢هـ) إلى التعرف على اتجاهات موظفي القطاع المدني الحكومي نحو التخطيط للتقاعد والعوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد وكذلك التعرف على العائد المتوقع من إسهام التخطيط للتقاعد في الحياة بعد التقاعد. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحث منهج المسح الاجتماعي كمنهج لدراسته، كما اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبعد تصميم الاستبانة بالاستفادة من الدراسات السابقة وتوجيهات المشرف على الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على عينة عشوائية بسيطة من موظفي القطاع المدني الحكومي في محافظة حوطة بني تميم، السعودية، وقد حصل الباحث على (٢١٣) استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة أن الخوف من ضياع خبرات وسنوات العمل من أبرز العوامل المؤثرة في التخطيط للتقاعد، وكذلك زيادة الانفعال داخل المنزل وخارجه وقلة أصدقاء العمل وفتور العلاقة بينهم، وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات من أبرزها: وضع الخطط والبرامج للحد من المشكلات التي تواجه المتقاعدين، والعمل

على تدريب الموظفين بالقطاعات العام والخاص على مهارات التخطيط للتقاعد، وتوعية الموظفين العاملين بأهمية التخطيط للتقاعد ودوره في تأمين مستقبلهم. وفي دراسة الدوس (١٤٣٤ هـ) التي هدفت إلى الإجابة على التساؤل الرئيس: ما علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟ فقد تكون مجتمع الدراسة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، السعودية والبالغ عددهن (١٨٢٣) معلمة، أما العينة الفعلية للدراسة فقد بلغت (٣٥٦) معلمة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل وكل من آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين آثار ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر. ومن توصيات الدراسة أن تقوم وزارة التربية والتعليم على الاهتمام بتوفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية لمعلمات المدارس الثانوية، وذلك للتخفيف من أعباء وضغوط العمل، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهن في العمل، ومنح المكافآت المادية والمعنوية المناسبة للمعلمات للتخفيف من معاناتهن من ضغوط العمل، وضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بمعرفة الأسباب والعوامل التي تجعل المعلمات يملن نحو التقاعد المبكر ودراستها وتمحيصها بغرض الفهم المتعمق لعوامل التسرب وترك العمل وبالتالي محاولة الحد من هذه العوامل.

الدراسات الأجنبية

في دراسة (McKean et al. 1983) تم الكشف عن فوائد ومشاكل التقاعد المبكر للمعلمين والمديرين من خلال استبانة قسمت إلى ٣ أجزاء، الجزء الأول منها بيانات

ديموجرافية عن المبحوثين، والجزء الثاني أسئلة اختيارية والجزء الثالث أسئلة مفتوحة النهايات. وفحصت الدراسة عدة عناصر من عناصر التقاعد المبكر ما قبل سن (٦٥) عاماً وردت على لسان مجموعة مختارة من معلمي محافظتين كبيرتين من محافظات مدينة كولورادو الأمريكية إحداهما تتبع النظام الحكومي والأخرى لها نظامها المحلي في التقاعد المبكر. وبين التحليل الأولى للبيانات أن هناك أمور هامة تتعلق بالتقاعد المبكر للمعلمين في هذه الدراسة تشمل أن المتقاعدين في سن مبكرة عادة ما يكونوا مسرورون بقرار إحالتهم على التقاعد، والحوافز الخاصة والمالية منها التي تدفع باتجاه التقاعد المبكر غالباً ما تنجح نحو اتخاذ القرار بالتقاعد المبكر، كما أن التغيرات في الوضع داخل المدارس قد زاد من احتمالية إقبال المعلمين على التقاعد. بينما دراسة Draper and McMichael (1996) هدفت إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم المبكر، وأجريت الدراسة على ١٤ من المعلمين الاسكتلنديين المتقاعدين، واستخدما الباحثان أسلوب المقابلات الفردية والجماعية، حيث ناقشا فيها المتقاعدين قراراتهم في طلب التقاعد مبكر، وتبين أن المعلمين يسعون لطلب التقاعد المبكر بسبب ضغوطات العمل داخل المدارس، والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة وزارة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ككل لتدهور أوضاعها، وكذلك نتيجة الأوضاع السائدة داخل المدارس. وأوضحت الدراسة أن التقاعد المبكر للمعلمين، وخاصة ذوي الخبرات منهم يؤدي إلى فقدان المدارس لمعلمين اكتسبوا خبرات واسعة، وأن التقاعد المبكر لمثل هؤلاء يعني خسارة كبيرة للمدارس، وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل في المدارس لجعل المعلمين من ذوي الخبرة أن يعملوا في جو يساعدهم على العمل بأقصى طاقاتهم.

في دراسة (Smithers and Robinson 2003) والتي هدفت لقياس الأهمية النسبية للعوامل التي تؤثر في قرارات المعلمين التقاعد وترك المهنة، حيث أجريت على عدد من مدرسي المرحلة الابتدائية بعدد (١٣٤٩) ومدرسي المرحلة المتوسطة بعدد (٣٠) ومدرسي المرحلة الثانوية بعدد (٣١٦) في إنجلترا، وحددت الدراسة خمسة عوامل رئيسة لسبب التقاعد المبكر هي: عبء العمل، والتحدي الجديد، وحالة المدرسة والمرتبات والظروف الشخصية. وكان عبء العمل أكثر العوامل أهمية، والمرتبات أقل العوامل أهمية في قرارات المعلمين التقاعد وترك المهنة.

في دراسة (Boyd et al. 2009) تم التعرف على العلاقة بين العوامل المدرسية وبين قرار أخذ المدرس للتقاعد في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية من خلال توزيع استبانة على (٤٣٦٠) مدرس وتكونت الاستبانة من (٣٠٠) سؤال موزعة على أربعة محاور هي الخبرة السابقة، خصائص المدرسة التي يعملوا بها، الخبرة التدريسية، والأهداف. تم توزيع الاستبانة من خلال متطوعين تقاضوا أجر نتيجة عملهم. وكانت مميزات المدرسين للإدارة المدرسية بأن لها تأثير كبير على اتخاذ قراره بالتقاعد. بينما دراسة (Keogh 2012) هدفت إلى استكشاف العوامل التي تسبق التقاعد المبكر لمعلمي المدارس الثانوية في (ولاية كوينزلاند). تم إجراء الدراسة على (١٦) مدرس ثانوي تقاعد مبكراً واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتساءلت الدراسة عن لماذا بعض من مدرسي المدارس الثانوية في ولاية كوينزلاند يتجهوا نحو التقاعد المبكر وماهي العوامل المدرسية التي تؤثر في قرارهم نحو التقاعد المبكر. وأوضحت النتائج أن تقاعد مدرسي المدارس الثانوية يعود للنظام التعليمي، وأعرب المشاركون عن عدم رضاهم عن الإدارة المدرسية، وخاصة فيما يتصل بأعمال الشغب وعدم أخذ رأيهم في الأمور المتعلقة بصنع القرار في هذا الأمر.

التعليق على الدراسات السابقة

في ضوء الدراسات السابقة ومن خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات خلص الباحث إلى كثير من الأفكار التي أفادته في توجيه بحثه مع وضوح نقاط الاتفاق والاختلاف في متغيرات الدراسة وأهدافها عن الدراسات السابقة. كما أن الدراسات السابقة ناقشت التقاعد المبكر لأفراد مختلفين منهم من يعمل في قطاع التربية والتعليم ومنهم الموظفين، وكان الهدف من الدراسات السابقة هو التعرف على العوامل التي تدفع هؤلاء الأفراد للتقاعد المبكر. حيث تباينت العوامل والأسباب التي تدفع المعلمين والمعلمات إلى التقاعد المبكر، بينما هناك عوامل أخرى متباينة تدفع الموظفون للتقاعد المبكر وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الإطلاع على ظاهرة التقاعد المبكر في البلاد العربية والأجنبية، ما ساعد في إثراء الأدب التربوي والمساعدة في بناء بعض فقرات الاستبانة والتعرف إلى مراجع وبحوث ومصادر تتعلق بالتقاعد المبكر والمقارنة بين نتائج بعض الدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة تحديد بعض المتغيرات في استبانة البحث الحالي وتبين من مراجعة الدراسات السابقة أن نتائج الدراسات السابقة متباينة لأنها أجريت في مجتمعات بينها اختلافات اجتماعية وثقافية واقتصادية، وأجريت في أزمنة مختلفة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ميدانياً، كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، بالإضافة إلى أن هذا المنهج يعمل على استقصاء مظاهر الظاهرة وتحليلها.

مجتمع الدراسة

تم توزيع الاستبيان على عدد (٢٢٢) من مديري المدارس الحكومية (الإبتدائية والمتوسطة والثانوية) بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية وقد تم استرداد عدد (١٩٨) استبانة صالحة للتحليل.

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري

بعد أن قام الباحث بتصميم الاستبانة ، قام بعرضها في صورتها الأولية على عدد من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة الملك سعود - بالرياض ، المملكة العربية السعودية ، كما عرضها على عدد من مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية ، لتحديد مدى وضوح فقراتها ، ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة ، وانتمائها للمحور الذي تندرج تحته ، وبعد جمع الملاحظات ، والتعديلات التي اقترحها المحكمون ، قام الباحث بحذف الفقرات التي قلت نسبة الموافقة عليها عن ٧٠٪ ، كما تم حذف بعض الفقرات التي تكررت بأسلوب آخر في نفس المحور ، كما تم تعديل وصياغة بعض الفقرات حتى خرجت الاستبانة في صورتها النهائية التي طبقت فيها.

الاتساق الداخلي

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ، تم حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ، ومجموع الفقرات التي يتضمنها المحور الذي تنتمي إليه ، والجداول من (١) إلى (٦) توضح صدق الاتساق الداخلي للاستبانة للمحور الأول

والمحور الثاني، والمحور الثالث، والمحور الرابع، والمحور الخامس والمحور السادس، على الترتيب. ويتضح من هذه الجداول أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى ١٪ من الثقة، الأمر الذي يدل على صدق فقرات الاستبانة في كل المحاور. ويتضح أن هناك ارتباطاً إيجابياً يتراوح ما بين قوي إلى متوسط القوة بين كل فقرة من فقرات الاستبانة، ومجموع الفقرات التي يتضمنها المحور الذي تنتمي إليه.

ثبات أداة الدراسة

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة لكل محور، بحساب معامل الثبات (الفياكرونباخ)، وجاءت درجة الثبات للمحور الأول (٠.٨٣٠)، في حين بلغت درجة الثبات في المحور الثاني (٠.٥٥٠). بينما بلغت درجة الثبات في المحور الثالث (٠.٨١٣)، وبلغت درجة الثبات في المحور الرابع (٠.٧٣٤)، في حين بلغت درجة الثبات في المحور الخامس (٠.٧٩٣)، وبلغت درجة الثبات في المحور السادس (٠.٧٤٩)، الأمر الذي يشير إلى أن أداة الدراسة صالحة للتطبيق.

الجدول رقم (١). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها المحور الأول.

الفقرة	معامل الارتباط
أشعر بعدم تقدير جهودي من قبل رؤسائي	**0,703
أشعر بضعف دافعتي نحو العمل	**0,791
عملي لا يلبي طموحاتي ولا يشبع رغباتي	** 0,764
سلبية وعدم مبالاة العاملين معي سببت لي ضغوط نفسية	**0,805
افتقد الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية	**0,795

**دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

الجدول رقم (٢). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها
الخور الثاني.

معامل الارتباط	الفقرة
**0,294	المزايا المالية للتقاعد المبكر تعجل بطلبي للتقاعد
**0,681	تدفعني رغبتني في متابعة أعمالني الخاصة إلى التقاعد المبكر
**0,679	لا يتمتع مديرو المدارس بحوافز مالية مناسبة أسوة بغيرهم
**0,663	لا يتناسب دخلي الشهري مع ما أبذله من جهد
**0,676	التزاماتي المالية (قروض ، أقساط...الخ) تؤخر قراري بالتقاعد المبكر

**دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

الجدول رقم (٣). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها
الخور الثالث.

معامل الارتباط	الفقرة
**0,829	تتسم وظيفة مدير المدرسة بالبيروقراطية والروتين والجمود الوظيفي
**0,788	الإمكانات المادية والبشرية المتوفرة في المدرسة لا تساعدني على أداء مهامني بفاعلية
**0,724	أشعر بكثرة المهام والواجبات المسندة لي
**0,770	يدفعني ضعف الصلاحيات الممنوحة لي للتفكير في التقاعد المبكر
**0,681	تعجل الممارسات الإدارية السلبية من (مشرفي الإدارة المدرسية ، مشرفي المواد ، مكتب التربية ، الإدارة العامة ،...الخ) بتقاعدني المبكر

**دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

الجدول رقم (٤). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها
الخور الرابع.

معامل الارتباط	الفقرة
**0,743	تدفعني رغبتني في رعاية أسرتني بشكل أفضل إلى التقاعد المبكر
**0,659	سيكون لأسرتني دور في اتخاذ قرارني بالتقاعد المبكر
**0,684	لا أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الاجتماعية
**0,721	يشجعني زملائي المتقاعدون مبكراً على التقاعد المبكر
**0,685	يدفعني ضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المدرسة إلى التقاعد المبكر

**دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

الجدول رقم (٥). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها
الخور الخامس.

معامل الارتباط	الفقرة
**0,779	شعوري العام بالتعب والإرهاق هو بسبب عملي
**0,771	يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل من مديري المدارس
*0,789	من شأن التقاعد المبكر - بإذن الله - أن يحافظ على صحتني
**0,659	لا يتوفر لي بسبب عملي الوقت الكافي للاهتمام بصحتني
**0,700	كثرة مشكلات الإدارة المدرسية وتعدد مسئولياتها يتطلب أن يكون مدير المدرسة بجالة صحية جيدة

**دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

الجدول رقم (٦). الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومجموع الفقرات التي يتضمنها المحور السادس.

معامل الارتباط	الفقرة
**0,807	بشكل عام مبدأ التقاعد المبكر مطروح في ذهني
**0,819	بعد خدمة واحد وعشرين عاماً سأقدم بطلب التقاعد المبكر
**0,463	بعد خدمة واحد وثلاثين عاماً سأقدم بطلب للتقاعد المبكر
**0,676	لو سمح لي بالتقاعد المبكر بعد خمسة عشر عاماً خدمة لتقاعدت فوراً
**0,797	أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر

** دالة إحصائية عند مستوى ١٪.

أدوات البحث وطرق جمع البيانات

تم إعداد استبانة من قبل الباحث في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت هذه الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تقسيم الاستبانة في صورتها الأولية إلى قسمين، القسم الأول عبارة عن متغيرات الدراسة وهي المرحلة الدراسية، والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، وتناول القسم الثاني من الاستبانة العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر بالمملكة العربية السعودية، وتكون هذا القسم من ستة محاور، المحور الأول تناول العوامل النفسية، والمحور الثاني تناول العوامل الاقتصادية، والمحور الثالث تناول العوامل الوظيفية، والمحور الرابع تناول العوامل الاجتماعية، والمحور الخامس تناول العوامل الصحية، والمحور السادس تناول العوامل الشخصية، ووضع لكل محور ٥ فقرات ذات تدرج خماسي تبعاً لدرجة أهميتها (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير

موافق، غير موافق بشدة)، وأعطيت هذه الاستجابات تقديرات كمية هي على التوالي (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، ومجموع فقرات الاستبانة ٣٠ فقرة، وبعد استخراج المتوسطات الحسابية لجميع الاستجابات، تم وضع معيار للحكم على درجة الأهمية، كما هو موضح في جدول (٧). وتم جمع نتائج الاستبانة وتحليلها بواسطة برنامج (SPSS)، واستخراج النتائج، وإجراء المقارنات مع المتوسطات بالإطار العام للمقياس المستخدم عند وضع الاحتمالات للإجابات (جدول ٧)، ثم تم إجراء الإحصاءات الوصفية، كالنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. ومن أجل اختبار فرضيات البحث، تم استخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA) ومعامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى قوة الارتباط بين المتغيرات.

الجدول رقم (٧). مقياس ليكرت الخماسي في تقدير المتوسطات الناتجة.

التقدير في التعليق على النتائج	التقدير في الاستبانة	المتوسط المرجح	مجال المتوسط الحسابي
درجة ضعيفة جداً	غير موافق بشدة	1	من 1,77-1
درجة ضعيفة	غير موافق	2	من 2,59-1,80
درجة متوسطة	أحياناً	3	من 3,39-2,60
درجة كبيرة	موافق	4	من 4,19-3,40
درجة كبيرة جداً	موافق بشدة	5	من 5-4,20

أساليب المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة في معالجة البيانات، وذلك على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية، لوصف أفراد عينة الدراسة، وتحديد نسبة استجاباتهم.
- المتوسط الحسابي، لترتيب استجابات أفراد الدراسة لفقرات الاستبانة تبعاً لدرجة الموافقة.
- معامل ارتباط بيرسون، للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ودراسة العلاقة الارتباطية بين العوامل المدروسة.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ، للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- تحليل التباين الأحادي، لتحديد الفروق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر، تبعاً لمتغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية).
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عندما يكون هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

توصيف أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (٨). توزيع أفراد العينة حسب المرحلة الدراسية.

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
مدير مدرسة ابتدائية	٩٨	٤٩,٥
مدير مدرسة متوسطة	٦٢	٣١,٣
مدير مدرسة ثانوي	٣٨	١٩,٢
الكلية	١٩٨	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى فئة مدير مدرسة ابتدائية بنسبة ٤٩,٥% ، وتليها فئة مدير مدرسة متوسطة بنسبة ٣١,٣% ، ومدير مدرسة ثانوية بنسبة ١٩,٢%.

الجدول رقم (٩). توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي.

المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة المئوية (%)
دكتوراه	10	1,5
ماجستير	22	11,1
بكالوريوس	150	75,8
أخرى	16	8,1
الكلية	198	100

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى فئة الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بنسبة ٧٥.٨٪، وتليها فئة الحاصلين على مؤهل الماجستير بنسبة ١١.١٪، وتليها فئة الحاصلين على مؤهلات أخرى غير البكالوريوس والماجستير والدكتوراه بنسبة ٨.١٪ وأخيراً فئة الحاصلين على مؤهل الدكتوراه بنسبة ٥.١٪.

جدول (١٠). توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (٪)
أقل من 5 سنوات	28	14,1
من 5 إلى 10 سنوات	54	27,3
من 15 إلى 20 سنة	84	42,4
أكثر من 20 سنة	32	16,2
الكلية	198	100

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن النسبة الأكبر من العينة، والتي تشكل ٤٢.٤٪ خبرتها الوظيفية ما بين ١٥ و ٢٠ سنة، حيث تعد سنوات الخبرة من العوامل المهمة لاتخاذ القرار في التقاعد المبكر، إذ أن ارتفاع نسب سنوات الخبرة يخدم النضج الوظيفي.

نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: ما أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك لترتيب العوامل النفسية تبعاً لدرجة الموافقة، كما يراها أفراد الدراسة. ويوضح الجدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل النفسية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر. يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أن درجة الموافقة على العوامل النفسية ككل من وجهة نظر مديري المدارس درجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام للعوامل النفسية (٣.١٩). كما يلاحظ أن أعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٦٤)، وأقل متوسط حسابي بلغ (٢.٧٢)، ما يشير إلى أن الفرق بين أعلى متوسط وأقل متوسط هو (٠.٩٢) وهذا يدل على تباعد في استجابات أفراد العينة بالنسبة للعوامل النفسية. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية للعبارة التي تضمنتها العوامل النفسية يلاحظ أن درجة الموافقة على (٣) من عبارات تتحقق بدرجة متوسطة، في حين أن عبارتين درجة الموافقة عليهما كبيرة. والعبارة التي احتلت المرتبة الأولى في درجة الموافقة كانت "افتقد الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية"، والتي يشير متوسطها الحسابي إلى (٣.٦٤) وبدرجة موافقة كبيرة، حيث يرى أفراد العينة أنها من أهم العوامل النفسية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الجدول رقم (١١). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل النفسية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أشعر بعدم تقدير جهودي من قبل رؤسائي	3,18	1,245	درجة متوسطة
أشعر بضعف دافعتي نحو العمل	2,72	1,184	درجة متوسطة
عملي لا يلبي طموحاتي ولا يشبع رغباتي	3,00	1,209	درجة متوسطة
سلبية وعدم مبالاة العاملين معي سببت لي ضغوط نفسية	3,40	1,007	درجة كبيرة
افتقد الدعم النفسي المحفز للعمل والإنتاجية	3,64	1,178	درجة كبيرة
المتوسط العام للمحور	3,19	0,901	

أما المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة فكانت عبارة "سلبية وعدم مبالاة العاملين معي سببت لي ضغوط نفسية" بمتوسط حسابي قدره (٣.٤٠)، الأمر الذي يشير إلى أن العمل في إدارة المدرسة يسبب ضغوط نفسية على المدير نتيجة عدم تعاون الزملاء معه على القيام بواجباته ويتحقق هذا بدرجة موافقة كبيرة. وفي الجانب المقابل؛ فإن أقل العوامل النفسية تمت الموافقة عليها بدرجة متوسطة فهي "أشعر بضعف دافعتي نحو العمل" بمتوسط حسابي قدره (٢.٧٢)، وربما يرجع ذلك إلى الضغوط النفسية المتراكمة من سلبية وعدم مبالاة العاملين معه في الإدارة المدرسية. ونجد أن هذه الدراسة تبعد قليلاً عن ما تم التوصل إليه في دراسة سماعنة (٢٠٠٨)، حيث في دراسة سماعنة (٢٠٠٨) نجد أن مجال البعد النفسي قد احتل المركز الثاني في

استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة- فلسطين نحو التقاعد المبكر، حيث وصلت نسبة الاستجابة إلى (٦٣,٨٪). ولكن الأسباب النفسية في دراسة سماعنة (٢٠٠٨) مختلفة مقارنة مع الدراسة الحالية، حيث أرجعت دراسة سماعنة (٢٠٠٨) إلى أن إيقاف رواتب المعلمين هو من الضغوط النفسية التي تجعل المعلم يلجأ للتقاعد المبكر.

إجابة السؤال الثاني ما أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر:

ولإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك لترتيب العوامل الاقتصادية تبعاً لدرجة الموافقة، كما يراها أفراد الدراسة، وكما هو مبين في الجدول رقم (١٢).

الجدول رقم (١٢). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المزايا المالية للتقاعد المبكر تعجل بطلبي للتقاعد	1,89	1,017	درجة ضعيفة
تدفعني رغبتني في متابعة أعمالني الخاصة إلى التقاعد المبكر	2,64	1,117	درجة متوسطة
لا يتمتع مديرو المدارس بحوافز مالية مناسبة أسوة بغيرهم	4,64	0,848	درجة كبيرة جداً
لا يتناسب دخلي الشهري مع ما أبذله من جهد	3,80	1,306	درجة كبيرة
التزاماتي المالية (قروض، أقساط... الخ) تؤخر قراري بالتقاعد المبكر	3,85	1,277	درجة كبيرة
المتوسط العام للمحور	3,36	0,673	

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٢) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد للعوامل الاقتصادية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تراوحت ما بين (١.٨٩ - ٤.٦٤). وجاءت الفقرة رقم (٣)، والتي نصت على "لا يتمتع مديرو المدارس بحوافز مالية مناسبة أسوة بغيرهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٤) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة رقم (١)، ونصها "المزايا المالية للتقاعد المبكر تعجل بطلبي للتقاعد" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١.٨٩)، وبدرجة موافقة ضعيفة، ويلاحظ أن فقرة واحدة في العوامل الاقتصادية جاء تقديرها بدرجة موافقة كبيرة جداً، وفقرتان جاءتتا تقديراتهما بدرجة موافقة كبيرة، وفقرة واحدة جاء تقديرها بدرجة موافقة متوسطة، وفقرة واحدة جاء تقديرها بدرجة موافقة ضعيفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الاقتصادية لها دور مهم في طلب التقاعد المبكر. ونجد أن الدراسة الحالية تختلف عن ما تم التوصل إليه في دراسة سماعنة (٢٠٠٨)، حيث في الدراسة الحالية نجد أن العوامل الاقتصادية لها دور مهم في اتخاذ قرار بالتقاعد المبكر، بينما في دراسة سماعنة (٢٠٠٨) نجد أن البعد المادي احتل المرتبة الرابعة بين مؤثرات التقاعد المبكر.

إجابة السؤال الثالث: ما أهم العوامل الوظيفية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر:

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لترتيب العوامل الوظيفية تبعاً لدرجة الموافقة، كما يراها أفراد الدراسة، كما هو مبين في الجدول رقم (١٣).

جدول (١٣). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل الوظيفية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تسهم وظيفة مدير المدرسة بالبيروقراطية والروتين والجمود الوظيفي	3,52	1,229	درجة كبيرة
الإمكانات المادية والبشرية المتوفرة في المدرسة لا تساعدني على أداء مهامي بفاعلية	3,86	1,066	درجة كبيرة
أشعر بكثرة المهام والواجبات المسندة لي	4,20	0,904	درجة كبيرة جداً
يدفعني ضعف الصلاحيات الممنوحة لي للتفكير في التقاعد المبكر	3,84	1,101	درجة كبيرة
تعجل الممارسات الإدارية السلبية من (مشرفي الإدارة المدرسية، مشرفي المواد، مكتب التربية، الإدارة العامة، ...الخ) بتقاعدي المبكر	3,25	1,161	درجة متوسطة
المتوسط العام للمحور	3,74	0,830	

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد للعوامل الوظيفية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تراوحت ما بين (٣.٢٥ - ٤.٢٠). وجاءت الفقرة رقم (٣)، والتي تنص على "أشعر بكثرة المهام والواجبات المسندة لي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٠) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة رقم (٥)، ونصها "تعجل الممارسات الإدارية السلبية من (مشرفي الإدارة المدرسية، مشرفي

المواد، مكتب التربية، الإدارة العامة، ...الخ) بتقاعدي المبكر" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٥)، وبدرجة موافقة متوسطة، ويلاحظ أن فقرة واحدة في العوامل الوظيفية جاء تقديرها بدرجة موافقة كبيرة جداً، وثلاث فقرات جاءت تقديراتهم بدرجة موافقة كبيرة، وفقرة واحدة جاء تقديرها بدرجة موافقة متوسطة، ولا يوجد فقرات تقديرها بدرجة موافقة ضعيفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الوظيفية لها دور مهم جداً في طلب التقاعد المبكر. إذ تلاحظ أن عبارة كثرة المهام والواجبات التي يناط بها مدير المدرسة من الأمور التي تعجل بطلبه التقاعد المبكر. وهذه النتيجة رصدت عند طلب التقاعد المبكر للمعلمين والموظفين، إذ شكلت المهام الوظيفية أو الإدارية عنصراً هاماً عند طلب التقاعد المبكر كما في دراسة الشلال (١٩٩٦ a) ودراسة العماري (٢٠٠٧) ودراسة الدوس (١٤٣٤ هـ) والتي أثبتت وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل ومستوى الميل نحو التقاعد المبكر. ونجد أن الدراسة الحالية تختلف عن ما تم التوصل إليه في دراسة سماعنة (٢٠٠٨)، حيث في الدراسة الحالية نجد أن العوامل الوظيفية أهم العوامل المؤثرة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر، بينما في دراسة سماعنة (٢٠٠٨) نجد أن المجال الوظيفي احتل المرتبة الثالثة بين مؤثرات التقاعد المبكر.

إجابة السؤال الرابع: ما أهم العوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لترتيب العوامل الاجتماعية تبعاً لدرجة الموافقة، كما يراها أفراد الدراسة، كما هو مبين في الجدول رقم (١٤). يتضح من نتائج الجدول رقم (١٤) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد للعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة

الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تراوحت ما بين (٢.٢٣) - (٣.٠٥). وجاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "سيكون لأسرتي دور في اتخاذ قرارى بالتقاعد المبكر" فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابى بلغ (٣.٠٥)، وبدرجة موافقة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم (٣)، ونصها "لا أستطيع التوفيق بين عملى وحياتى الاجتماعية" بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابى بلغ (٢.٢٣) وبدرجة موافقة ضعيفة، ويلاحظ أنه لا يوجد فقرة واحدة ضمن العوامل الاجتماعية جاء تقديرها بدرجة موافقة كبيرة جداً أو درجة موافقتها كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الاجتماعية ليس لها دور فى طلب التقاعد المبكر من قبل مديري المدارس، لما يرونه من عدم أهمية العوامل الاجتماعية فى طلب التقاعد المبكر، حيث جاء المتوسط العام بدرجة موافقة متوسطة. ونجد أن الدراسة الحالية تختلف عن ما تم التوصل إليه فى دراسة سماعنة (٢٠٠٨)، حيث فى الدراسة الحالية نجد أن العوامل الاجتماعية دورها غير مؤثر فى اتخاذ قرار التقاعد المبكر، بينما فى دراسة سماعنة (٢٠٠٨) نجد أن المجال الاجتماعى احتل المرتبة الأولى بين مؤثرات التقاعد المبكر.

إجابة السؤال الخامس: ما أهم العوامل الصحية المؤثرة فى طلب مديري المدارس

بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر؟

وللإجابة على هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لترتيب العوامل الصحية تبعاً لدرجة الموافقة، كما يراها أفراد الدراسة، كما هو مبين فى الجدول رقم (١٥). يتضح من نتائج الجدول رقم (١٥) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد للعوامل الصحية المؤثرة فى طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تراوحت ما بين (٣.١٩) -

٤.١١). وجاءت الفقرة رقم (٥)، والتي تنص على "كثرة مشكلات الإدارة المدرسية وتعدد مسؤولياتها يتطلب أن يكون مدير المدرسة بحالة صحية جيدة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.١١) وبدرجة موافقة كبيرة. ومن الجدول رقم (١٥) جاءت الفقرة رقم (١)، ونصها "شعوري العام بالتعب والإرهاق هو بسبب عملي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٩) وبدرجة موافقة متوسطة، ويلاحظ أنه لا يوجد فقرة واحدة بين العوامل الصحية جاء تقديرها بدرجة موافقة كبيرة جداً ويوجد ثلاث فقرات درجة موافقتها كبيرة، وفقرتان درجة موافقتها متوسطة.

الجدول رقم (١٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
تدفعني رغبتني في رعاية أسرتي بشكل أفضل إلى التقاعد المبكر	1,282	3,02	درجة متوسطة
سيكون لأسرتي دور في اتخاذ قرارني بالتقاعد المبكر	1,204	3,05	درجة متوسطة
لا أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الاجتماعية	1,111	2,23	درجة ضعيفة
يشجعني زملائي المتقاعدون مبكراً على التقاعد المبكر	1,062	2,90	درجة متوسطة
يدفعني ضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المدرسة إلى التقاعد المبكر	0,977	2,41	درجة ضعيفة
المتوسط العام للمحور	0,788	2,72	

الجدول رقم (١٥). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل الصحية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
شعوري العام بالتعب والإرهاق هو بسبب عملي	3,19	1,101	درجة متوسطة
يتمتع أصحاب المهن الأخرى بصحة جسمية أفضل من مديري المدارس	3,81	1,272	درجة كبيرة
من شأن التقاعد المبكر - بإذن الله - أن يحافظ على صحتي	3,73	1,006	درجة كبيرة
لا يتوفر لي بسبب عملي الوقت الكافي للاهتمام بصحتي	3,37	1,003	درجة متوسطة
كثرة مشكلات الإدارة المدرسية وتعدد مسئولياتها يتطلب أن يكون مدير المدرسة بحالة صحية جيدة	4,11	0,965	درجة كبيرة
المتوسط العام للمحور	3,64	0,796	

يمكن تفسير النتيجة الموضحة بجدول رقم (١٥) بأن العوامل الصحية تلعب دوراً مهماً في طلب التقاعد المبكر من قبل مديري المدارس، وأن مديري المدارس يرون أن العامل الصحي له دور مهم في ممارسة العمل الإداري وما يتطلبه من ذهن صافي وصحة جيدة، حيث جاء المتوسط العام بدرجة موافقة كبيرة. ونجد أن الدراسة الحالية تختلف كثيراً عن ما تم التوصل إليه في دراسة سماعنة (٢٠٠٨)، حيث في لدراسة الحالية نجد أن العوامل الصحية دورها مؤثر بدرجة كبيرة في اتخاذ قرار التقاعد المبكر، بينما في دراسة سماعنة (٢٠٠٨) نجد أن المجال الصحي احتل المرتبة الأخيرة بين مؤثرات التقاعد المبكر.

إجابة السؤال السادس: ما أهم العوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر؟

وللإجابة على هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لترتيب العوامل الشخصية تبعاً لدرجة الموافقة كما يراها أفراد الدراسة، كما هو مبين في الجدول رقم (١٦). يتضح من نتائج الجدول رقم (١٦) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الأفراد للعوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تراوحت ما بين (٢.٢٧ - ٣.٧٢).

الجدول رقم (١٦). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه العوامل الشخصية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
بشكل عام مبدأ التقاعد المبكر مطروح في ذهني	3,71	1,211	درجة كبيرة
بعد خدمة واحد وعشرين عاماً سأقدم بطلب التقاعد المبكر	2,71	1,455	درجة متوسطة
بعد خدمة واحد وثلاثين عاماً سأقدم بطلب للتقاعد المبكر	3,58	1,454	درجة كبيرة
لو سمح لي بالتقاعد المبكر بعد خدمة خمسة عشر عاماً لتقاعدت فوراً	2,27	1,257	درجة ضعيفة
أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر	3,72	1,314	درجة كبيرة
المتوسط العام للمحور	3,20	0,948	

ومن الجدول رقم (١٦) نجد أن الفقرة رقم (٥)، والتي تنص على "أنتظر أول يوم أتمتع فيه بالتقاعد المبكر" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٢) وبدرجة موافقة كبيرة. بينما جاءت الفقرة رقم (٤)، ونصها "لو سمح لي بالتقاعد المبكر بعد خدمة خمسة عشر عاماً لتقاعدت فوراً" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧)، وبدرجة موافقة ضعيفة، ويلاحظ أنه لا يوجد فقرة واحدة بين العوامل الشخصية جاء تقديرها بدرجة موافقة كبيرة جداً، ويوجد ثلاث فقرات درجة موافقتهم كبيرة، وفقرة واحدة درجة موافقتها متوسطة، وفقرة واحدة درجة موافقتها ضعيفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الشخصية تلعب دوراً ليس بالمهم في طلب التقاعد المبكر من قبل مديري المدارس، حيث جاء المتوسط العام بدرجة موافقة متوسطة.

وللإجابة عن سؤال أي العوامل أكثر تأثيراً في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر من وجهة نظرهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية، ومن ثم تم استخراج المتوسط العام، والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول رقم (١٧). ويتضح من نتائج الجدول رقم (١٧) أن المتوسطات الحسابية للعوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالملكة العربية السعودية التقاعد المبكر من وجهة نظرهم تراوحت ما بين (٢.٧٢ - ٣.٧٤)، حيث جاءت العوامل الوظيفية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٧٤) وبدرجة موافقة كبيرة.

الجدول رقم (١٧). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	3	وظيفية	3,74	0,830	درجة كبيرة
2	5	صحية	3,64	0,795	درجة كبيرة
3	2	اقتصادية	3,36	0,673	درجة متوسطة
4	6	شخصية	3,20	0,947	درجة متوسطة
5	1	نفسية	3,19	0,901	درجة متوسطة
6	4	اجتماعية	2,72	0,788	درجة متوسطة
		الأداة ككل	3,31	0,654	درجة متوسطة

وربما يعزى أن العوامل الوظيفية جاءت في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة كبيرة كما هو موضح في الجدول رقم (١٧)، إلى أن الأعباء الوظيفية المتصلة بعمل مدير المدرسة كثيرة ومتعددة، الأمر الذي يجعله ينزعج أمام تعدد هذه المهام وكثرتها ما يدفعه إلى التفكير في طلب التقاعد المبكر. وجاءت في المرتبة الثانية العوامل الصحية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤) وبدرجة موافقة أيضاً كبيرة، وقد يعزى ذلك إلى أن قرابة ٤٣٪ من أفراد عينة الدراسة هم من ذوي الخبرة الوظيفية في الإدارة المدرسية، الأمر الذي يشير إلى تقدمهم في العمر، ومن ثم تكثر العوارض الصحية التي تنغص على المديرين عملهم وتدفعهم للتفكير في طلب التقاعد المبكر. وجاءت في المرتبة الثالثة العوامل الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٦) وبدرجة موافقة متوسطة، بينما العوامل الشخصية جاءت في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٠) وبدرجة موافقة متوسطة. وجاءت في المرتبة الخامسة العوامل النفسية بمتوسط حسابي بلغ

(٣.١٩) وبدرجة موافقة متوسطة، بينما العوامل الاجتماعية جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٢) وبدرجة موافقة متوسطة. ومن الجدول رقم (١٧) نجد أن المتوسط الحسابي للعوامل المؤثرة في للعوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر من وجهة نظرهم ككل (٣.٣١) وبدرجة موافقة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تأثير الفروق بين العوامل الصحية والعوامل الاقتصادية والعوامل الشخصية والعوامل الاجتماعية من وجهة نظر مديري المدارس ليس كبيراً في طلب التقاعد المبكر. بينما نجد أن العوامل الوظيفية والعوامل الصحية هي من أهم العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر من وجهة نظر مديري المدارس، وربما يعود ذلك إلى كثرة الأعباء الوظيفية وعدم مناسبة الحالة الصحية لمديري المدارس لتنفيذ هذه الأعباء الوظيفية. وأظهرت النتائج أن العوامل الاجتماعية هي الأقل تأثيراً في طلب التقاعد المبكر وبدرجة موافقة متوسطة، ولكن لا تختلف كثيراً عن العوامل الشخصية، مما يظهر أن العوامل الاجتماعية ليس لها أهمية كبيرة في طلب التقاعد المبكر مقارنة بالعوامل الأخرى.

ولتحليل ارتباط العوامل ببعضها تم إيجاد معامل الارتباط لهذه العوامل، جدول (١٨). ويتضح من جدول (١٨) أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط ($r=0,772$) عند مستوى الدلالة ١٪ بين العوامل الشخصية والعوامل الصحية، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدفعنا إلى القول بأن العوامل الشخصية قد ارتبطت بدرجة عالية بالعوامل الصحية. كما أن العوامل الصحية مرتبطة بالعوامل النفسية بدرجة أيضاً عالية ($r=0,698$). وأقل علاقة ارتباطية بين العوامل هي بين العوامل الاجتماعية والعوامل النفسية ($r=0,261$). ونجد أنه لا توجد علاقة عكسية أو غير معنوية بين

العوامل المدروسة ، مما يوضح أن جميع العوامل مرتبطة ارتباطاً موجباً مع بعضها البعض ، وهذا يوضح أن العوامل المجتمعة لها تأثير في طلب التقاعد المبكر لمديري المدارس.

إجابة السؤال السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تبعاً لاختلاف متغيرات المرحلة المدرسية والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية؟

ليبان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لأثر المرحلة الدراسية تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر، تم استخدام تحليل التباين على محاور الدراسة، كما هو مبين في جدول (١٩). ويتضح من جدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزي لاختلاف متغير المرحلة الدراسية في محاور العوامل النفسية والعوامل الصحية والعوامل الشخصية.

الجدول رقم (١٨). معامل الارتباط (بيرسون) بين العوامل المدروسة.

عوامل شخصية	عوامل صحية	عوامل اجتماعية	عوامل وظيفية	عوامل اقتصادية	عوامل نفسية
عوامل شخصية					1
عوامل اقتصادية				1	**0,588
عوامل وظيفية			1	**0,499	**0,586
عوامل اجتماعية		1	**0,580	**0,314	**0,261
عوامل صحية	1	**0,565	**0,582	❖❖0,653	**0,698
عوامل شخصية	**0,772	**0,616	**0,523	**0,598	**0,500

** مستوى المعنوية ١٪.

بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعززي لاختلاف متغير المرحلة الدراسية. ولمعرفة مصدر هذا الفرق تم استخدام تحليل بعدي (Post Hoc)، واستخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين الثلاث مراحل دراسية (أنظر جدول ٢٠). ويتضح من جدول (٢٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث حول العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعززي لاختلاف متغير المرحلة الدراسية. كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مدير مدرسة متوسطة ومدير مدرسة ابتدائية ومدير مدرسة ثانوية لصالح مدير مدرسة متوسطة تجاه العوامل

الاقتصادية ، وربما يعود السبب في ذلك لاختلاف الحوافز المادية. وبالنسبة للعوامل الوظيفية ، وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مدير مدرسة ابتدائية ومدير مدرسة متوسطة لصالح مدير مدرسة ابتدائية ، وبين مدير مدرسة ثانوية ومدير مدرسة متوسطة لصالح مدير مدرسة ثانوية ، ويفسر الباحث ذلك بكثرة الضغوط التي يتعرض لها مديرو المدارس الثانوية بحكم الدوام الأطول والأنشطة الكثيرة وطبيعة التعامل مع طلاب المرحلة الثانوية. وبالنسبة للعوامل الاجتماعية ، يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدير مدرسة ثانوية وكل مدير مدرسة ابتدائية ومدير مدرسة متوسطة لصالح مدير مدرسة ثانوية.

الجدول رقم (١٩). نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لأثر المرحلة الدراسية تجاه العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

العوامل	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
النفسية	بين المجموعات	2	0,722	0,361	0,443	0,643
	داخل المجموعات	195	159,1	0,816		
الاقتصادية	بين المجموعات	2	7,894	3,947	9,464	0,000
	داخل المجموعات	195	81,334	0,417		
الوظيفية	بين المجموعات	2	11,09	5,545	8,67	0,000
	داخل المجموعات	195	124,72	0,640		
الاجتماعية	بين المجموعات	2	22,031	11,016	21,41	0,000
	داخل المجموعات	195	100,32	0,514		

العوامل	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الصحية	بين المجموعات	2	1,922	0,961	1,528	0,219
	داخل المجموعات	195	122,6	0,629		
الشخصية	بين المجموعات	2	1,884	0,942	1,049	0,352
	داخل المجموعات	195	175,14	0,898		

الجدول رقم (٢٠). نتائج اختبار شيفيه للكشف عن الفروق بين متوسطات المرحلة الدراسية لأفراد العينة للعوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية.

العوامل	العمل الحالي (I)	العمل الحالي (J)	متوسط الفرق (I-J)	الدلالة الإحصائية
الاقتصادية	مدير مدرسة	مدير مدرسة ابتدائية	*0,451	0,000
	متوسطة	مدير مدرسة ثانوية	*0,346	0,036
الوظيفية	مدير مدرسة ابتدائية	مدير مدرسة متوسطة	*0,527	0,000
	مدير مدرسة ثانوية	مدير مدرسة متوسطة	*0,455	0,024
الاجتماعية	مدير مدرسة ثانوية	مدير مدرسة ابتدائية	*0,757	0,000
		مدير مدرسة متوسطة	*0,931	0,000

* الفرق دال عند مستوى ٥٪.

يوضح الجدول رقم (٢١) أثر المؤهل الدراسي تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر. ويتضح من الجدول رقم (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد

عينة البحث حول في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعززي لاختلاف متغير المؤهل الدراسي على العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية. ويتضح من الجدول رقم (٢١) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث حول العوامل النفسية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل الصحية والعوامل الشخصية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر تعززي لاختلاف متغير المؤهل الدراسي. ولمعرفة مصدر هذا الفرق تم استخدام تحليل بعدي (Post Hoc) واستخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين الثلاث مراحل دراسية (انظر الجدول رقم ٢٢). ويتضح من الجدول رقم (٢٢) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث حول العوامل النفسية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل الصحية، والعوامل الشخصية المؤثرة في طلب التقاعد المبكر تعززي لاختلاف متغير المؤهل الدراسي. ووجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه والشهادات الأخرى لصالح حملة شهادة الماجستير، وربما يعزى ذلك لأن حملة شهادة الماجستير في مرحلة ما بين حملة شهادة الدكتوراه وحملة شهادة البكالوريوس مما يؤهلهم للتفاعل أكثر مع العمل الإداري. كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادتي البكالوريوس والدكتوراه والشهادات الأخرى لصالح حملة شهادة البكالوريوس حول العوامل النفسية. وبالنسبة للعوامل الاجتماعية، وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادة الماجستير والدكتوراه والبكالوريوس لصالح حملة شهادة الماجستير.

الجدول رقم (٢١). نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لأثر المؤهل الدراسي تجاه العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

العوامل	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
النفسية	بين المجموعات	3	23,71	7,90	11,26	0,000
	داخل المجموعات	194	136,10	0,70		
الاقتصادية	بين المجموعات	3	1,87	0,62	1,386	0,248
	داخل المجموعات	194	87,40	0,45		
الوظيفية	بين المجموعات	3	5,21	1,74	2,578	0,055
	داخل المجموعات	194	130,60	0,67		
الاجتماعية	بين المجموعات	3	19,10	6,37	11,94	0,000
	داخل المجموعات	194	103,30	0,53		
الصحية	بين المجموعات	3	11,20	3,73	6,413	0,000
	داخل المجموعات	194	113,30	0,58		

وبالنسبة للعوامل الصحية وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه، والشهادات الأخرى لصالح حملة شهادة الماجستير، ووجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادة البكالوريوس والدكتوراه لصالح شهادة البكالوريوس. وبالنسبة للعوامل الشخصية وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين حملة شهادة الماجستير والبكالوريوس والشهادات الأخرى لصالح حملة شهادة الماجستير.

الجدول رقم (٢٢). نتائج اختبار شيفيه للكشف عن الفروق بين متوسطات المؤهل الدراسي لأفراد العينة للعوامل النفسية والاجتماعية والصحية والشخصية.

الدلالة الإحصائية	متوسط الفرق (I-J)	المؤهل الدراسي (J)	المؤهل الدراسي (I)	العوامل
0,010	*1,0873	دكتوراه	ماجستير	النفسية
0,000	*1,2773	أخرى		
0,024	*0,8480	دكتوراه	بكالوريوس	
0,000	*1,0380	أخرى		
0,002	*1,0873	دكتوراه	ماجستير	الاجتماعية
0,000	*0,935	بكالوريوس		
0,002	* 1,156	دكتوراه	ماجستير	الصحية
0,038	*0,736	أخرى		
0,020	*0,7920	دكتوراه	بكالوريوس	
0,005	*0,7616	بكالوريوس	ماجستير	العوامل الشخصية
0,012	*1,0159	أخرى		

* الفرق دال عند مستوى ٥٪.

ويوضح الجدول رقم (٢٣) أثر عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية تجاه العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر. ويتضح من الجدول رقم (٢٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث تعزي لاختلاف

متغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية تجاه العوامل النفسية، والاقتصادية والعوامل الوظيفية. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٥٪ في وجهة نظر أفراد عينة البحث تعزي لاختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية تجاه العوامل الاجتماعية والعوامل الصحية، والعوامل الشخصية. ولمعرفة مصدر هذا الفرق تم استخدام تحليل بعدي (Post Hoc)، واستخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين الأربع فئات لعدد سنوات الخبرة (أنظر الجدول رقم ٢٤). ويتضح من الجدول رقم (٢٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاجتماعية والصحية والشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزي لاختلاف متغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ما هم خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة ومن خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات لصالح اللذين خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة حول العوامل الاجتماعية، وهذا راجع للخبرة العملية في الإدارة المدرسية وما يتعلق بها بالظروف الاجتماعية المحيطة. كذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ما هم خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة ومن خبرتهم أقل من ٥ سنوات ومن خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات ومن خبرتهم من ١٥ إلى ٢٠ سنة لصالح اللذين خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة حول العوامل الصحية.

الجدول رقم (٢٣). نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لأثر عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية تجاه العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر.

العوامل	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
النفسية	بين المجموعات	3	3,53	1,18	1,46	0,227
	داخل المجموعات	194	156,30	0,81		
الاقتصادية	بين المجموعات	3	0,76	0,25	0,558	0,644
	داخل المجموعات	194	88,47	0,46		
الوظيفية	بين المجموعات	3	2,85	0,95	1,39	0,248
	داخل المجموعات	194	132,90	0,69		
الاجتماعية	بين المجموعات	3	7,28	2,43	4,09	0,008
	داخل المجموعات	194	115,10	0,59		
الصحية	بين المجموعات	3	11,77	3,92	6,75	0,000
	داخل المجموعات	194	112,80	0,58		
الشخصية	بين المجموعات	3	23,29	7,76	9,79	0,000
	داخل المجموعات	194	153,70	0,79		

الجدول رقم (٢٤). نتائج اختبار شيفيه للكشف عن الفروق بين متوسطات الخبرة في الإدارة المدرسية لأفراد العينة للعوامل الاجتماعية والصحية والشخصية.

العوامل	الخبرة في الإدارة المدرسية (I)	الخبرة في الإدارة المدرسية (J)	متوسط الفرق (I-J)	الدلالة الإحصائية
الاجتماعية	أكثر من 20 سنة	من 5-10 سنة	*0,563	0,015
الصحية	أكثر من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	*0,868	0,000
		من 5-10 سنة	*0,518	0,028
		20-15 سنة	*0,515	0,016
الشخصية	أكثر من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	*1,171	0,000
		من 5-10 سنة	*0,859	0,000
		20-15 سنة	*0,714	0,002

* الفرق دال عند مستوى ٥٪.

ويتضح من الجدول رقم (٢٤) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين من هم خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة ومن خبرتهم أقل من ٥ سنوات ومن خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات. كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ما هم خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة ومن أقل من ٥ سنوات ومن خبرتهم من ١٥ إلى ٢٠ سنة لصالح ما هم خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة تجاه العوامل الشخصية.

خلاصة النتائج

أصبح التقاعد المبكر ظاهرة موجودة ولا يمكن اغفالها وقد ازدادت وشملت قطاعات عديدة منها قطاع التربية والتعليم - فبعد أن كانت في صفوف المعلمين والمعلمات، أصبحت هذه الظاهرة موجودة بين القيادات التربوية، الأمر الذي ينعكس على العملية التعليمية لما لهذه القيادات من خبرة، وأصبحت وزارة التربية والتعليم تعاني من هذه الظاهرة، لذا يجب البحث عن حلول لتقليل طلبات التقاعد المبكر. والدراسة الحالية حاولت بحث قضية التقاعد المبكر لدى مديري المدارس في المراحل التعليمية الثلاثة (الابتدائية والإعدادية والثانوية) في المنطقة التعليمية بمنطقة الرياض بعد أن زادت أعداد المتقاعدين مبكراً في الآونة الأخيرة بشكل مطرد وتعتبر الدراسة الحالية الأولى- على حد علم الباحث - التي تبحث في تقاعد مديري المدارس المبكر في المملكة العربية السعودية.

أجريت الدراسة الحالية بهدف التعرف على العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر وعلاقة ذلك بعدد من المتغيرات، وهي: المرحلة الدراسية، المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية. وللإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه اتبع الباحث المنهج الوصفي، وصمم الباحث استبانة لمعرفة العوامل المؤثرة في طلب التقاعد المبكر ثم طبقت الأداة على عينة من مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية وكان عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل (١٩٨) وبعد إجراء التحليلات الإحصائية الملائمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

١. أن العوامل الوظيفية هي أكثر العوامل أهمية في طلب التقاعد المبكر، ويليهما في الأهمية على الترتيب العوامل الصحية، العوامل الاقتصادية، العوامل الشخصية، العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية.

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) من وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاقتصادية والعوامل الوظيفية والعوامل الاجتماعية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير المرحلة الدراسية.
٣. هناك فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية والعوامل الصحية والعوامل الشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير المؤهل الدراسي.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٥٪) في وجهة نظر أفراد عينة البحث تجاه العوامل الاجتماعية والصحية والشخصية المؤثرة في طلب مديري المدارس بمنطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية التقاعد المبكر تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.
٥. العوامل الشخصية قد ارتبطت بدرجة عالية بالعوامل الصحية. كما أن العوامل الصحية مرتبطة بالعوامل النفسية بدرجة عالية. وكانت أقل علاقة ارتباطية هي بين العوامل الاجتماعية والعوامل النفسية ولا توجد علاقة عكسية أو غير معنوية بين العوامل المدروسة.

التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية التي ربما قد تساهم في الحد من طلب التقاعد لمديري المدارس بمراحلها الثلاث بالمملكة العربية السعودية:

- الاهتمام بأوضاع مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمملكة العربية السعودية الصحية والاقتصادية، والوظيفية، والنفسية، والاجتماعية والشخصية.
- تحديد الأعباء الوظيفية المتصلة بعمل مدير المدرسة لتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- تحفيز مديري المدارس مادياً بصورة تجعلهم ينظروا للوظيفة بالرضا عند مقارنتها بوظائف أخرى مدنية.
- رفع المكانة الاجتماعية لمديري المدارس أثناء الخدمة بتحسين أوضاعهم الوظيفية والنفسية والشخصية والاجتماعية والاقتصادية وتعريفهم بسلبيات التقاعد المبكر على العملية التعليمية.
- توفير بيئة عمل صحية وإكساب المديرين مزيد من المهارات والمعارف في العمل، والعمل على عدم وجود مشكلات في الإدارة المدرسية وتقليل المسؤوليات بحيث يكون مدير المدرسة قادراً على العمل تحت ظروف صحية جيدة.

المراجع

المراجع العربية

١. أبو الروس، سامي علي، السقا، شفا سالم (٢٠١٠)، مدى رضا العاملين في مؤسسات القطاع العام في قطاع غزة عن نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد ونهاية الخدمة: حالة دراسية على وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٢، العدد ٢، الصفحات ١-٦٢.

٢. أبو فروة، إبراهيم محمد (١٩٩٧)، الإدارة المدرسية، الجامعة المفتوحة، طرابلس الغرب.
٣. البدري، طارق (٢٠٠٥)، الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، ط ٢، عمان، دار الفكر.
٤. بن صنيتان، محمد (١٩٩٣)، التقاعد، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، السعودية.
٥. بني موسى، محمد فوزي أحمد الخليفة (١٩٩٥)، تصورات المديرين للمشكلات الفنية والإدارية التي تواجه المدارس الحكومية في محافظة جرش، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
٦. التميمي، صالح بن عبد الله الزبير (٢٠١٢)، أسباب التقاعد المبكر عند المعلمين والمعلمات، نشر في جريدة الجزيرة يوم ٢٤ - ٠٢ - ٢٠١٢.
٧. جازي، الشريف (٢٠١٢)، الأسباب الحقيقية وراء طلب التقاعد المبكر للمعلمين والمعلمات، نشر في جريدة البلاد يوم ٠٨ - ٠٩ - ٢٠١١.
٨. الجبر، زينب على، الهدود، دلال عبد الواحد (١٩٩١)، ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، م٣، العلوم التربوية (١)، ص ص ٣٥٩ - ٣٩٩.
٩. الجعبري، عاليه وحيد (٢٠٠٤)، أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان العاصمة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بمستويات احتراقهم النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

١٠. حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٠٥)، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسة، القاهرة، دار الفكر العربي.
١١. الخطبة، جميل إبراهيم (١٩٩٢)، المشكلات الإدارية والفنية التي يواجهها مديرو المدارس والمراكز المهنية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
١٢. حمودة، عبد الناصر محمد على، الدعيح، حمد صالح (١٩٩٩)، تحليل لبعض العوامل ذات العلاقة برغبة الموظف في التقاعد المبكر من العمل: دراسة ميدانية استطلاعية، المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة أسيوط، المجلد ٢٧، العدد ١٨، ص ص ١ - ١٥.
١٣. الخزمية، محمد علي السبيعي (٢٠١١)، قلة المحفزات تدفع المعلمين للتقاعد المبكر، نشر في جريدة عكاظ يوم ١٥ / ١٢ / ٢٠١١.
١٤. الدوس، غادة بنت مساعد صالح (١٤٣٤ هـ)، ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
١٥. رزق الله، سلامة (٢٠٠٣)، واقع المديرين المتقاعدين في فلسطين والتطلعات المستقبلية لتفعيل دورهم التربوي من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين المشككين على التقاعد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
١٦. الزامل، سليمان إبراهيم (١٩٩٨)، تحديد صلاحيات الإدارة المدرسية (دراسة ميدانية لمعوقات تفويض بعض صلاحيات إدارات التعليم لإدارات المدارس)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

١٧. الزبيدي، سلمان عاشور (١٩٨٨)، اتجاهات في تربية الطفل، دار أنس للنشر، عمان، الأردن.
١٨. زيان، عبد الرازق محمد (٢٠١٣)، دور مدير المدرسة في تطوير منظومة المنهج الدراسي من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية - كلية التربية - جامعة دمنهور، المجلد ٥، العدد ٤، الجزء الأول، ص ١٥٩ - ٢٦٠.
١٩. السالم، البندري بنت سعد بن عبد العزيز (١٤٢٣ هـ)، تربية طفل المدرسة الابتدائية رؤية مستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٢٠. سليمان، عرفات عبدالعزيز (١٩٨٧)، الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري الإسلامي المعاصر، مكتبة الانجلو، القاهرة.
٢١. سليمان، مهدي (١٩٩٩)، معوقات العمل في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في محافظتي نابلس وطولكرم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٢٢. سليمان، مهدي كامل أحمد (١٩٩٩)، معوقات العمل في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في محافظتي نابلس وطولكرم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

٢٣. سماعنة، بيان محمد عبد الرحمن (٢٠٠٨)، اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٢٤. الشلال، عبد الرحمن سليمان (١٩٩٢)، مهام مديري المدارس الثانوية والموجهين التربويين بمنطقة الرياض التعليمية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٢٥. الشلال، خالد أحمد (١٩٩٦ a)، الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين دراسة تحليلية سوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، م ٢٤، ع ١، ص ص ١٣٥ - ١٨٥.
٢٦. الشلال، خالد أحمد (١٩٩٦ b)، العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، ع ٥٦، ص ص ١١٠ - ١٧١.
٢٧. الشهري، على بن سالم (١٤٣٢ هـ)، اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو التقاعد المبكر، ورقة عمل مقدمة للمجلس الاستشاري للعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ.
٢٨. الصالح، محمد علي صالح (٢٠٠٢)، ممارسة مدير المدرسة الابتدائية الإنسانية كما يراها معلمو المدارس الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٢٩. صالح، آمنة عزت أنيس (٢٠٠٤)، المشكلات الإدارية في المدارس الخاصة من وجهة نظر المديرين والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

٣٠. الطححيح، سالم مرزوق (١٩٩٣)، ظاهرة التقاعد الإرادي في دولة الكويت الأسباب والحلول، مجلة التعاون، السنة الثامنة، العدد ٣١، الرياض، الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، ص ص ١٤٨ - ١٧١.
٣١. الظفيري، خالد صاهود مزعل (٢٠٠٦)، الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل، رسالة ماجستير غير منشورة في التربية تخصص إدارة تربوية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
٣٢. عبد الرحمن، هاني (١٩٧٩)، الإدارة التربوية، بحوث ودراسات، مطبعة التوفيق، عمان، الأردن.
٣٣. العتيبي، محمد زويد (١٩٩٦)، نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٣٤. العضاضي، سعيد بن علي (١٤٣٢ هـ)، التقاعد المبكر للمعلمين والمعلمات. ما الأسباب؟ مقال صحفي بجريدة الاقتصادية، الجمعة ٤ شوال ١٤٣٢ هـ، الموافق ٢ سبتمبر ٢٠١١ العدد ٦٥٣٥.
٣٥. العماري، بدرية (٢٠٠٧)، دراسة ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر: العوامل وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، ع ١١، ص ص ١٥ - ٥١.
٣٦. العميرة، محمد حسن (٢٠٠٢)، مبادئ الإدارة المدرسية، ط ٣، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

٣٧. العويرضي، عبد الرحمن بن عبد الله (١٤١٨ هـ)، أهم العوامل المؤثرة في فاعلية أداء مديري المدارس الابتدائية في منطقة الرياض التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٣٨. الغامدي، سعيد بن أحمد شويل (١٤٢١ هـ)، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٣٩. الغريب، عبد العزيز علي (١٩٩٨)، مصلحة معاشات التقاعد كمؤسسة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، مجلة التعاون، ع ٤٨، ص ص ١٧٧ - ٢٣٨.
٤٠. فهمي، محمد سيف الدين وحسن عبد المالك محمود (١٩٩٣)، تطوير الإدارة المدرسية في دول الخليج العربي، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
٤١. القحطاني، عيد بن شبيب الفوطة (١٤٣٠ هـ)، الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
٤٢. القرني، علي خضران (٢٠١١)، المعلمون والتقاعد.. بين المبكر والنظامي. نشر في جريدة الندوة يوم ١٤ - ١٢ - ٢٠١١.
٤٣. اللعبون، جميلة محمد (١٩٩٧)، اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٤٤. محافظه، أطلال سلطان (٢٠٠٧)، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

٤٥. مخيمر، هشام محمد إبراهيم (٢٠٠٢)، الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مصر، المجلد الثامن، العدد الرابع.
٤٦. المشاري، مشاري بن سلمان (١٤٣٢هـ)، التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات المختلفة دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
٤٧. المطيري، ضيف الله عبيد عالي (١٤٢٦ هـ)، اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٤٨. المنيع، محمد عبد الله وغانم سعيد شريف والعبيدي (١٩٨٢)، دراسة تحليلية للعمل اليومي المدرسي لمديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، مجلد (٤)، ص ٣ - ٥٢.
٤٩. الهملان، أمل فلاح فهد (١٤٢٩ هـ)، الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتهما باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر (دراسة سيكومترية - كLINيكية)، رسالة ماجستير غير منشورة في التربية تخصص صحة نفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية.

المراجع الإنجليزية

1. Boyd, D. J., Grossman, P. L., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S. and Wyckoff, J. H. (2009). *The Influence of School Administrators on Teacher Retention Decisions*. CALDER, The Urban Institute 2100 M Street N.W., Washington, D.C. 20037 202-261-5739, working paper 25, May 2009, www.caldercenter.org.
2. Campbeel, R. F., Corbally, J.E. and Nystrand, R.O. (1983). Introduction to educational administration. Sixth edition, Boston, Allyn and Bacon, Inc.
3. Draper, J. and McMichael, P. (1996), I am the Eye of The Needle and- Everything passes through Me: Primary Head Teachers Explain Their Retirement. *School Organization*, 16 (2), p. 149-163.
4. Jordan, K. F. (1969), *School Business Administration*. New York: The Ronald Press Company.
5. Keogh, M. W. (2012), Exploring antecedent factors in (Queensland) secondary school teachers' early retirement. Unpublished PhD Thesis, Faculty of Education, Queensland University of Technology.
6. McKean, R. C and Others (1983). Benefits and problems of Early Retirement for Teachers and Administrators. Colorado: paper presented at the Annual Meeting of the Association for Supervision and Curriculum Development. Houston, TX. M.S. <http://eric.ed.gov/?id=ED250808>.
7. Pankake, A. and Burrett, E. (1990), *Organizational behaviour* (4th ed). Boston Richard D. Irwin. Inc.
8. Smithers, A. and Robinson, P. (2003), Factors affecting teachers' decisions to leave the profession. Centre for Education and Employment Research, University of Liverpool, ISBN 1 84478 007 4, June 2003,p.1-99.

Factors Influencing Early Retirement among School Principals in Riyadh Educational Directorates, Saudi Arabia

Dr. Hamed Ibrahim Al-Manea

Assistant Professor

Department Human Resources

Community College, Huraimla, Shaqra University

Abstract

The present study explored the factors influencing early retirement among school principals in Riyadh educational directorates, Saudi Arabia. The study population consisted of 198 government primary, intermediate and secondary schools principals in Riyadh . The study instrument was a questionnaire for data collection. The results showed that the job factors are the most important motives behind seeking early retirement among primary, intermediate and secondary schools principals in Riyadh Educational Directorates, Saudi Arabia. Other early retirement reasons included economic, personal, psychological and social factors. There are significant statistical differences (i.e. 5%) regarding the sample's view of economic and social factors as well as those attributed to the job conditions, influencing principals' decision to seek early retirement. There is a significant statistical difference among school principals attributed to the respondents' educational stage. There is also a significant statistical difference, 5%, in the study responders' point of view concerning psychological, social, health and personal factors stimulating school principals in Riyadh educational directorates attributed to the variable of educational qualifications. Finally, there is a significant statistical difference, 5%, in the study responders' opinions related to social, health and personal factors affecting the school principals early retirement in Riyadh educational directorates, which is attributed to the school management years of experience variable.

Keywords: Early etirement, school principals, personal factors, psycho-factors, social factors.

Contents

	Page
Arabic Section	
The Unrestrained Media in the Light of the Islamic Theology (A critical Study)	64
Dr. Ibrahim Hamed Hassan Abu-Suaik	
Reality of Transformational Leadership Practices among Principals of Public Schools in the Capital Governorate, Amman	122
Dr. Eman J. Abdulrahman	
Dramatic Personification of the Prophet's Companions from Balance and Purpose <i>Fiqh</i> Perspective.....	169
Dr. Abdulsalam Ibrahim Muhammad AL Hsyaen	
Supportive Organizational Climate for Quality Assurance "An Empirical Study on Majmaah University"	254
Dr. Obaid Abdullah Al-Subaie	
Factors Influencing Early Retirement among School Principals in Riyadh Educational Directorates, Saudi Arabia	322
Dr. Hamed Ibrahim Al-Manea	

Advisory Board

Prof. Ahmad Mohammad Kishk
Cairo University, Egypt

Prof. Ramesh Chand Sharma
Delhi University, India

Prof. Ali Asaad Watfa
Kuwait University, Kuwait

Prof. Mark Letourneau
Weber State University, USA

Prof. Mohammad Quayum
International Islamic University, Malaysia

Prof. Nasser Spear
Melbourne University, Australia

Editorial Board

Editor-in-Chief

Prof. Muhamed Abdullah Alshayea

Managing Editor

Dr. Hamdy Badreldin Ibrahim

Editorial Board Members

Prof. Saud Abdul Aziz Al-Hamd

Prof. Tariq Mohammad Ismail

Dr. Muslim Mohammad Al-Dosary

Dr. Abdullah Ahmad Al-Dahsh

Dr. El-Sadig Yahya Abdullah





Journal of Human and Administrative Sciences

A Refereed Academic Journal Published Biannually by the
Publishing and Translation Center at Majmaah University

المملكة العربية السعودية - ص.ب: ٦٦ الجمعة - هاتف : ٠١٦٤٠٤١١٠٩-٠١٦٤٠٤٣٥٦١

- فاكس: ٠١٦٤٣٢٣١٥٦

بريد إلكتروني: jhas@mu.edu.sa

Kingdom of Saudi Arabia - P.O.Box: 66 Almajmaah - Tel: 0164041109-0164043561

Fax : 016 4323156 - E.Mai: jhas@mu.edu.sa

www.mu.edu.sa